Rapport brandweerzorg

RAPPORT REPRESSIEVE BEROEPSORGANISATIE ARNHEM EN EDE-CENTRUM

1 juli 2019 DEFINITIEF

BRANDWEER
Gelderland-Midden

www.brandweer.nl/gelderland-midden

COLOFON

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

Titel:	Rapport repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum
Datum:	1 juli 2019
Status:	Definitief
Opdrachtgever:	Anton Slofstra, directeur Brandweer
Projectleider:	Wim Verboom
Projectgroep:	Marieke Bik, Ron Daniëls, Jan Pieter Duhen, Dick Oudijn, Allard Schimmel, Petra Wit, Marrit Yntema

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD 7

1.1 Aanleiding 8

2 PROJECTAANPAK 9

2.1 Inleiding 9

2.2 Doelstelling 9

2.3 Projectresultaat 9

2.4 Deelprojecten 10

2.5 Communicatie, draagvlak en betrokkenheid ploegen 10

3 UITGANGSPUNTEN BRANDWEERZORG 11

3.1 Inleiding 11

3.2 Wet veiligheidsregio's 11

3.3 Besluit Veiligheidsregio's 11

3.4 Bestuurlijke afspraken VGGM 11

4 BESCHRIJVING HUIDIGE SITUATIE 13

4.1 Inleiding 13

4.2 Verzorgingsgebied Arnhem en Ede-Centrum 13

4.2.1 Arnhem 13

Overzichtskaart Schuytgraaf 13

4.2.2. Westervoort 14

4.2.3 Risico's binnen het verzorgingsgebied 14

4.2.4 Ede-Stad 16

4.2.5 Risico's binnen het verzorgingsgebied 17

4.3 Personeel 19

4.3.1 Arnhem 19

4.3.2 Ede-Centrum 20

4.4 Rooster 21

4.4.1 Arnhem 21

4.4.2 Ede-Centrum 23

4.5 Incidentgegevens 24

4.6 Taken en materieel 25

4.7 Werkzaamheden/koude taken 26

4.8 Knelpunten en beleving 27

4.8.1 Knelpunten 27

4.8.2 Beleving in Arnhem 28

4.8.3 Beleving in Ede 28

5 ARBEIDSVOORWAARDEN 30

5.1 Inleiding 30

5.2 Arbeidsvoorwaarden 30

5.3 Inhoud arbeidsvoorwaarden ... 30
5.4 Arbeidstijdenwetgeving ... 32
5.5 Arbeidsvoorwaarden en ontwikkelingen ... 33
5.6 Instroom repressieve medewerkers ... 34
5.7 Doorstroom repressieve medewerkers ... 36
5.8 Analyse knelpunten en verschillen op het gebied van arbeidsvoorwaarden ... 37
6 REPRESSIEVE ORGANISATIEMODELLEN ... 39
6.1 Inleiding ... 39
6.2 Werkwijze ... 39
6.3 Repressieve organisatiemodellen ... 40
6.4 Feitelijke beschrijving repressieve organisatiemodellen ... 40
7 BEOORDELINGSKADER ... 45
7.1 Inleiding ... 45
7.2 Uitgangspunten ... 45
7.3 Totstandkoming beoordelingskader ... 45
7.4 Beoordelingskader ... 46
7.5 Beoordeling IB-modellen ... 47
7.6 Modellen die kansrijk zijn voor uitwerking ... 47
8 BEHEERSMATIGE TAKEN ... 48
8.1 Inleiding ... 48
8.2 Inventarisatie beheersmatige taken en bijbehorende kaders ... 48
8.3 Bepalen beheersmatige taken in de organisatiemodellen in het eindadvies ... 48
8.4 Samenvatting van de resultaten ... 49
9 OVERWEGINGEN BIJ ADVIES (IN)RICHTING REPRESSIEVE ORGANISATIE ... 52
9.1 Inleiding ... 52
9.2 Repressieve organisatiemodellen ... 52
9.6 Bezetting en herbezetting ... 60
9.7 Woongebied ... 62
9.8 Beheersmatige taken ... 62
9.9 Instroom, doorstroom en uitstroom ... 63
9.10 Arbeidsvoorwaarden ... 64
9.11 Cultuur en identiteit ... 64
BIJLAGEN ... 65
Bijlage 1: Projectcontract ... 65
Bijlage 2: Deelnemers deelprojecten ... 71
Bijlage 3: Overzicht extra gewerkte uren Arnhem ... 72
Bijlage 4: Overzicht huidige werkzaamheden Arnhem ... 73
Bijlage 5: Knelpunten Arnhem en Ede ... 74
Bijlage 6: Bronnen arbeidsrecht ... 77

Bijlage 7: Arbeidstijden bij de brandweer *80*
Bijlage 8: Advies Capra *83*
Bijlage 9: WNRA (Wet Normalisering rechtspositie Ambtenaren) *85*
Bijlage 10: Stroomschema repressieve functies Ede *87*
Bijlage 11: Vragenlijst *91*
Bijlage 12: Uitwerklijst *93*
Bijlage 13: Beoordelingskader *95*
Bijlage 14: Definitieve waardering IB-modellen *97*
Bijlage 15: Overzicht beheersmatige taken per team *99*
Bijlage 16: Samenvatting geschikte koude taken *101*
Bijlage 17: Kaartje Ede met mogelijke locaties nieuwe kazerne *103*

VOORWOORD

Voor u ligt het rapport repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum.
Dit rapport hoort bij het ‘Advies repressieve brandweerorganisatie Arnhem en Ede-Centrum’, d.d. 26 juni 2019. In het advies worden twee repressieve organisatiemodellen beschreven om de repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede toekomstbestendig in te richten.

Het advies is geschreven op basis van het rapport dat voor u ligt. Daar waar in het advies kort een toelichting of onderbouwing op voorgestelde keuzes wordt gedaan, is in dit rapport meer achtergrondinformatie en context te lezen. Zowel het rapport als het advies zijn los van elkaar te lezen en kennen elk een eigen niveau van detail. Echter, om de context van het project en gemaakte keuzes te kunnen duiden, is het goed om zowel het Advies als het Rapport in samenhang met elkaar te lezen.

Ook staat in dit rapport veel achtergrondinformatie die relevant is voor de fase van implementatie.

Het rapport 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 rapport minder leesbaar. Ook willen we hiermee voorkomen dat onderwerpen op verschillende manieren worden geïnterpreteerd. Daarnaast merken we op dat waar over ‘hij’, ‘hem’ of ‘zijn’ gesproken wordt, ook ‘zij’ en ‘haar’ gelezen kan worden.

Namens de projectgroep,

Wim Verboom

Leeswijzer

In dit rapport wordt de onderbouwing gegeven bij het advies en worden de resultaten van de deelprojecten beschreven.

Na een inleiding (hoofdstuk 1), de beschrijving van de projectaanpak (hoofdstuk 2) en de uitgangspunten brandweerzorg (hoofdstuk 3) volgt een beschrijving van de verschillende deelprojecten.

- Deelproject 1: huidige situatie: hoofdstuk 4
- Deelproject 2: arbeidsvoorwaarden: hoofdstuk 5
- Deelproject 3: repressieve organisatiemodellen: hoofdstuk 6
- Deelproject 4: beoordelingskader: hoofdstuk 7
- Deelproject 5: beheersmatige taken: hoofdstuk 8
- Deelproject 6: uitwerking toekomstige organisatiemodellen: hoofdstuk 9

Deelproject 7 heeft als resultaat het advies “Repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum” en dit rapport opgeleverd.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

5 jaar geleden[1] is de Brandweer in Gelderland-Midden geregionaliseerd. Daarbij is er niets veranderd aan de repressieve organisatie van de beroepsposten in Arnhem[2] en Ede-Centrum. De uitrukposten Arnhem-Noord en Arnhem-Zuid worden beroepsmatig bemenst met een piket van vrijwilligers als achterwacht, de post Ede-Centrum kent overdag een beroepsbezetting en daarbuiten een gecombineerde bezetting van beroeps en vrijwilligers.

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.

Daarmee is de huidige repressieve organisatievorm voor Arnhem en Ede-Centrum niet passend voor de toekomst.

Deze conclusie was voor de directeur Brandweer aanleiding om een project te starten dat onderzoekt welke oplossingen mogelijk zijn om de beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum toekomstbestendig in te richten. De belangrijkste redenen om het project te starten zijn:
1. loopbaanbeleid (vanaf aanname tot loopbaanontwikkeling) in relatie tot het bezwarende karakter van de functies;
2. tweejarig dienstverband als tijdelijke maatregel;
3. minder werk/werkplezier door het weghalen van taken uit Arnhem;
4. twee aparte beroepsorganisaties binnen één organisatie;
5. flexibilisering van de uitruk en uitwisselbaarheid Arnhem en Ede is gewenst;
6. gebrek aan harmonisatie: onvoldoende uitwisselbaarheid en verschillen van arbeidsvoorwaarden zijn ongewenst en moeilijk uit te leggen;
7. belasting van medewerkers in Ede is niet in balans (twee minuten woongebied, piket);
8. het achterblijven van inverdienvoordeel in de werkuren van Arnhem;
9. loopbaanbeleid dat past bij bepaalde specialismen (duikers, MOB en gaspakdragers);
10. de twee minuten woonplicht Ede;
11. infrastructurele ontwikkelingen Ede-Centrum;
12. veel meldingen van (vermeende) overtredingen Arbeidstijdenwet;
13. wettelijke regelingen zoals de invoering van de WNRA[3], consequenties uitspraak Europese Hof 2018 (zaak Matzak) etc.;
14. verhoging AOW-leeftijd;
15. veranderende FLO-regeling;
16. landelijke ontwikkelingen zoals RemBrand en Brandweer Over Morgen;
17. verhogen maatschappelijk rendement;
18. de onder druk staande beheersmatige taken in Ede.

In mei 2018 zijn de voorbereidingen gestart voor dit project. Op 27 september 2018 is het projectcontract vastgesteld, waarna de projectgroep van start is gegaan. Bij de uitwerking van het project zijn veel repressieve medewerkers uit de ploegen van Arnhem en Ede betrokken maar ook teammanagers van beheersmatige afdelingen. De aansluiting met alle betrokkenen heeft plaats gevonden in de vele ploegbijeenkomsten.

Resultaat van het project is een advies aan de opdrachtgever. In dit advies worden twee repressieve organisatiemodellen beschreven om de repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum toekomstbestendig in te richten.

---

[1] Per 1-1-2014
[2] Met ‘Arnhem’ of ‘beroepsorganisatie Arnhem’ worden de posten Arnhem-Noord en Arnhem-Zuid bedoeld.
[3] Wet normalisering rechtspositie ambtenaren: invoering 1-1-2020 uitgesteld met minimaal één jaar.

2 PROJECTAANPAK

2.1 Inleiding

Het project is gestart met het aanstellen van een projectleider door de directeur brandweer, die ook opdrachtgever van het project is. De projectleider kreeg de vrijheid om zijn eigen projectgroep samen te stellen.

Voor de start van het project heeft er een ronde plaatsgevonden langs alle ploegen. Daarin heeft de directeur brandweer een toelichting gegeven op het project en is ook de projectleider geïntroduceerd. Tijdens deze bijeenkomsten zijn ook veel vragen gesteld. Ze vormden een goede basis voor de start van het project.

Het project is opgezet volgens de werkwijze van Projectmatig creëren (PMC)[4]. Aangezien de werkwijze nieuw was binnen de organisatie en het een groot project is, is de projectgroep in de opstartfase begeleid.

Bij PMC wordt gestart met een zogenaamde 'project start up' (PSU). In twee dagen is het hele project door de projectgroep uitgewerkt. Gestart is met het bevragen van de opdrachtgever om zo goed mogelijk de bedoeling van het project en de verwachtingen helder te krijgen. Daarna is de input uitgewerkt in een probleemdefinitie met een geformuleerd eindresultaat, deelprojecten en tijdplanningen. Behalve naar de inhoud is ook gekeken naar de betrokkenen bij het project: hoe staan zij er in en hoe kunnen we hen betrekken? Aan het einde van de tweede dag is de projectopzet gepresenteerd aan de opdrachtgever. Hij kon instemmen met de opzet van het project. Op basis van de gedegen voorbereiding kon de projectgroep gemotiveerd aangeven dat het niet haalbaar was om half april een advies op te leveren maar dat dit half juni zou worden. Deze input is verwerkt in een projectplan[5] dat op 27 september jl. is ondertekend door opdrachtgever en opdrachtnemer.

2.2 Doelstelling

Doel van het project is: het mogelijk maken van goede besluitvorming over de toekomstige repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum door de directeur brandweer, op basis van een adviesrapport. Hierbij ligt de focus op een efficiënte organisatie en een prettige werkomgeving die passend is binnen de wettelijke kaders.

2.3 Projectresultaat

Het project 'Repressieve beroepsorganisatie Arnhem-Ede' levert het volgende resultaat op:

- inzicht in de landelijke ontwikkelingen m.b.t. brandweerzorg, 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);
- 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 verschillende arbeidsarrangementen);
- onderzoek naar de gewenste situatie: welke uitruksterkte wil je bieden op welk moment (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;

---

[4] Projectmatig creëren, methode van Jo Bos, Ernst Harting en Marlet Hesselink

[5] Projectplan is bijgevoegd als bijlage 1.

- 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 tijdpad (op hoofdlijnen).

2.4 Deelprojecten

Het project is opgedeeld in de volgende deelprojecten[6]:

1. Beschrijving huidige situatie en analyse knelpunten;
2. Arbeidsvoorwaarden;
3. Onderzoek toekomstige modellen IB;
4. Beoordelingskader opstellen en beoordelen modellen IB;
5. Consequenties koude organisatie met betrekking tot gewenste modellen IB;
6. Uitwerking toekomstige organisatiemodellen Arnhem en Ede;
7. Rapport en advies.

2.5 Communicatie, draagvlak en betrokkenheid ploegen

Communicatie maakte onderdeel uit van het project en was eigenlijk een continu proces. In september, december en april zijn alle ploegen (beroeps en vrijwilligers) bezocht om de stand van zaken toe te lichten en vragen te beantwoorden. Daarnaast werden de ploegen maandelijks geïnformeerd met een voortgangsbericht.
Medewerkers van de werklocaties in Ede en Arnhem met een dagdienstfunctie zijn gedurende het traject ook 2x geïnformeerd tijdens een bijeenkomst. Verder was er voor alle medewerkers van Brandweer Gelderland-Midden schriftelijke informatie in het Brandweerjournaal en in Brandende Kwesties.
De vrijwilligers van Ede-Centrum, Stadspoort en het V-piket zijn goed aangesloten op het proces. Naast dat teammanagers van OV en RB betrokken waren bij deelproject 5, is uitleg gegeven in het Breed brandweermanagement en in het MT. Naarmate het project vorderde waren er ook steeds meer collega's die zich met vragen rechtstreeks tot de projectleider wendden. Eind juni is het project afgesloten met nog een ronde langs de ploegen.

Voor de uitwerking van de toekomstige organisatiemodellen zijn er 2x bijeenkomsten georganiseerd voor bevelvoerders en manschappen. Deze bijeenkomsten kenden een goede opkomst. Er werd levendig gediscussieerd tijdens het interactieve programma.

Zie onderstaand de programma's voor beide dagen:

[6] Deelnemers deelprojecten staan vermeld in bijlage 2.

3 UITGANGSPUNTEN BRANDWEERZORG

3.1 Inleiding

De uitvoering van brandweerzorg kent een wettelijk kader maar wordt nader bepaald door landelijk en regionaal beleid. In dit hoofdstuk wordt beschreven welke wet- en regelgeving, landelijke ontwikkelingen en bestuurlijke afspraken bepalend zijn voor uitvoering van de brandweerzorg in Gelderland-Midden.

3.2 Wet veiligheidsregio's

De Wet veiligheidsregio's (2010) kent een lange voorgeschiedenis. Door de toenemende verstrengeling tussen economie, technologie, ecologie, cultuur en bestuur is de complexiteit van de samenleving sterk toegenomen. Omdat de dreiging vanuit de 'klassieke' rampen werd verruimd met nieuwe ramptypen, is de rampenbestrijding in de loop van de jaren uitgebreid naar crisisbeheersing. Het instellen en in stand houden van een brandweer is als taak neergelegd bij het bestuur van de veiligheidsregio (art. 10 Wvr). Het uitgangspunt is: één brandweerorganisatie voor de gehele regio onder leiding van één regionale brandweercommandant, met als taak[7]:

- het voorkomen, beperken en bestrijden van brand;
- het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand;
- het per regio opstellen van een dekkingsplan op basis van de regels voor de opkomsttijden die daaraan zijn gesteld;
- het adviseren van andere overheden en organisaties op het gebied van brandweerzorg en brandbestrijding en het voorkomen, beperken en bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen;
- het waarschuwen van de bevolking;
- het verkennen van gevaarlijke stoffen en het verrichten van ontsmetting.

3.3 Besluit Veiligheidsregio's

In dit besluit worden voorschriften gegeven over de inrichting van de organisatie en de uitvoering van de taken door de veiligheidsregio's. Het uitgangspunt is dat de veiligheidsregio's primair verantwoordelijk zijn voor de inrichting van de brandweer, de GHOR en de meldkamer en voor de organisatie van de rampenbestrijding, crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening. Een concrete uitwerking is dat in het besluit regels worden genoemd voor de brandweer, zoals bijvoorbeeld het vaststellen van opkomsttijden en het dekkingsplan.

3.4 Bestuurlijke afspraken VGGM

In de AB-vergadering van 24 juni 2015[8] heeft definitieve besluitvorming plaatsgevonden met betrekking tot het project doorontwikkeling repressieve organisatie (DRO). De belangrijkste onderwerpen (in het kader van de repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum) waarover het AB heeft besloten, zijn:

- het Brandweerrisicoprofiel Gelderland-Midden;
- de Visie Basisbrandweerzorg;
- de Visie Uitruk op maat;
- de Visie Paraatheid;
- de Visie Specialistische taken;
- de Visie Brandveilig Leven;
- het Dekkingsplan;
- verruiming van de normtijden 5 en 6 minuten naar 8 minuten op objectniveau (visie basisbrandweerzorg).

Het bestuur heeft ingestemd om gemotiveerd af te wijken van de tijdnormen uit het Besluit veiligheidsregio's voor de objecten 5 en 6 minuten. Daarvoor is een opkomsttijd van 8 minuten vastgesteld. Dit is gemotiveerd zowel vanuit het brandrisicoprofiel, de organisatie van de brandweerzorg met vrijwilligers als de mogelijkheden die Brandveilig Leven biedt om risico's te reduceren. In onderstaande tabel is dit weergegeven:

[7] Brochure Wet Veiligheidsregio's 2013
[8] Algemeen bestuur Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland Midden, documenten bij vergadering 24 juni 2015

Normtijden voor gebouwen met verschillende gebruiksfuncties, volgens Wvr en vastgesteld door AB VGGM

Categorie	Gebruiksfunctie	Normtijd Besluit VR art. 3.2.1 in min.	Normtijd besluit AB van VGGM, 24 juni 2015 in min.
A	Winkelfunctie met gesloten constructie	5	**8**
	Woonfunctie boven winkelfunctie	5	**8**
	Celfunctie	5	**8**
B	Portiekwoning	6	**8**
	Portiekflat	6	**8**
	Woonfunctie verminderd zelfredzamen	6	**8**
C	Andere woonfunctie dan genoemd onder A en B	8	**8**
	Andere winkelfunctie dan genoemd onder A	8	**8**
	Gezondheidszorgfunctie	8	**8**
	Onderwijsfunctie	8	**8**
	Logiesfunctie	8	**8**
D	Kantoorfunctie	10	**10**
	Industriefunctie	10	**10**
	Sportfunctie	10	**10**
	Bijeenkomstfunctie	10	**10**
	Overige gebruiksfunctie	10	**10**

Brandweer Gelderland-Midden hanteert een ambitieniveau met betrekking tot het dekkingspercentage dat:
- de brandweer in 70% van alle Prio-1 meldingen voor brand in woning/woongebouw binnen 8 minuten ter plaatse kan zijn;
- de brandweer in 90% van alle Prio-1 meldingen voor brand in woning/woongebouw binnen 10 minuten ter plaatse kan zijn;
- in de resterende 10% de maximale opkomsttijd van 18 minuten niet wordt overschreden.

Daarnaast gelden de volgende uitgangspunten met betrekking tot de basisbrandweerzorg:
- Voor de eerste basisbrandweereenheid hanteert Brandweer Gelderland-Midden op basis van het brandrisicoprofiel een opkomsttijd van 8 minuten waarbij uitgegaan wordt van het fijnmazige netwerk van brandweerposten in de regio. Dit betekent dat op alle 41 posten in de regio één basisbrandweereenheid paraat staat[9].
- Bij opschaling wordt een gewenste opkomsttijd gehanteerd van 15 minuten. Voor een aantal objecten in het verzorgingsgebied worden een 1e en 2e basisbrandweereenheid tegelijkertijd gealarmeerd.
- De gewenste opkomsttijd voor een redvoertuig is bepaald op 15 minuten. Op basis van het risicoprofiel brandweer is de spreiding van de 9 voertuigen in de regio bepaald. Arnhem-Noord en Ede-Centrum zijn posten met een redvoertuig.
- Ook voor hulpverleningsvoertuigen wordt een gewenste opkomsttijd gehanteerd van 15 minuten. Op basis van het risicoprofiel brandweer is de spreiding van de 7 voertuigen in de regio bepaald. Arnhem-Noord en Ede-Centrum zijn posten met een hulpverleningsvoertuig.

[9] Visie Basisbrandweerzorg, 24 juni 2015

4 BESCHRIJVING HUIDIGE SITUATIE

4.1 Inleiding

De repressieve brandweerzorg in Arnhem en Ede-Centrum is verschillend georganiseerd. Bij de regionalisering is de organisatie van deze brandweerzorg ongewijzigd overgenomen. Voor het project ‘toekomstbestendige beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum’ is de huidige situatie in beeld gebracht inclusief ervaren knelpunten. In dit hoofdstuk wordt gestart met een beschrijving van het verzorgingsgebied waarbij ook gekeken is naar ontwikkelingen op de middellange termijn.

4.2 Verzorgingsgebied Arnhem en Ede-Centrum

Verzorgingsgebied Arnhem

De Arnhemse brandweerposten bestrijken het verzorgingsgebied Arnhem en Westervoort. Onderstaand wordt meer inzicht gegeven in dit gebied.

4.2.1 Arnhem

De gemeente Arnhem heeft 157.660 inwoners (2018). Gezien de stedelijke ontwikkeling en de ambities die de gemeente Arnhem heeft, zal het aantal inwoners in 2030 groeien naar 160.000 inwoners. Arnhem kent 3 stadsdelen: Arnhem-Centrum, Arnhem-Noord en Arnhem-Zuid. Het centrum van Arnhem heeft een oude binnenstad en is opgedeeld in 8 wijken, kwartieren genoemd. Kenmerkend in het centrum is de bekende Eusebiuskerk. Arnhem-Noord is het gedeelte van Arnhem ten noorden van het centrum en de Rijn. In het noordelijke deel van Arnhem bevinden zich onder meer de Koninklijke Burgers' Zoo en het Nederlands Openluchtmuseum. Arnhem-Zuid, ten zuiden van de Rijn, telt ca. 80.000 inwoners. Stadion Gelredome, winkelcentrum Kronenburg en uiterwaarden Meinerswijk zijn kenmerken voor Arnhem-Zuid.

Het landelijke gebied van Arnhem kenmerkt zich door veel natuur. Park Sonsbeek, Stadsblokken-Meinerswijk en de uitlopers van de Zuid-Veluwe geven de gemeente een 'groen' karakter.
De komende jaren vindt stadsontwikkeling met name plaats in Arnhem-Zuid. In de Vinex-wijk Schuytgraaf worden tot en met 2028 circa. 6.300 woningen gebouwd voor z’n 15.000 inwoners.

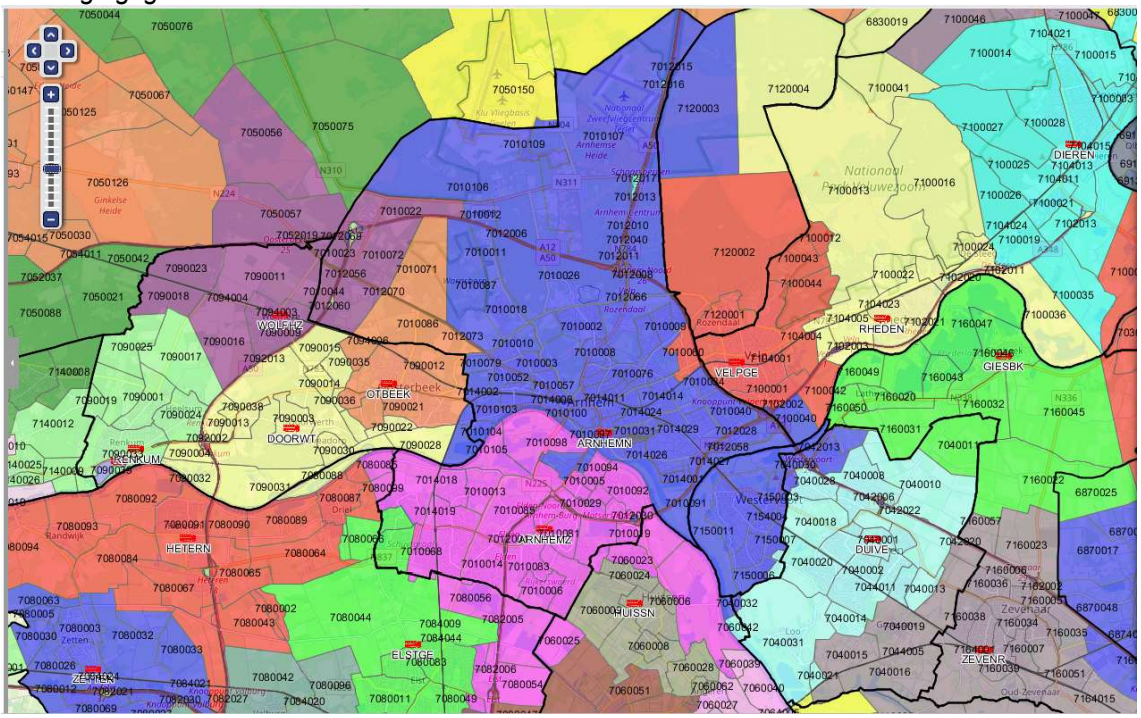
Overzichtskaart Schuytgraaf

Verder zal de komende jaren het gebied rondom de stadsblokken en Meinderswijk verder ontwikkeld worden tot een stadpark waar plaats is voor 400 woningen in een natuurlijke omgeving.

4.2.2. Westervoort

De gemeente Westervoort telt 15.000 inwoners (2018). Westervoort ligt ten zuidoosten van Arnhem; noordelijk van de Nederrijn en oostelijk van de IJssel, precies waar deze zich afsplitst, en vormt samen met de gebieden van de gemeenten Zevenaar en Duiven, De Liemers. Begin jaren 80 van de vorige eeuw werd Westervoort samen met Duiven een groeigebied, waardoor het agrarische karakter van de gemeente tot een minimum werd teruggebracht.

Verzorgingsgebied Brandweer Arnhem/Westervoort:



Post Noord rukt als eerste tankautospuit uit in het grote blauwe gebied, post Zuid in het roze gebied.

4.2.3 Risico's binnen het verzorgingsgebied

In het verzorgingsgebied komen bepaalde typen risico's voor, waarvoor al dan niet maatregelen zijn getroffen om die risico's te reduceren. Toch blijft er een zeker restrisico bestaan, dat in de meeste gevallen door brandweerzorg kan worden afgedekt. Soms is ook sprake van een bepaald restrisico waarvoor brandweerzorg onvoldoende verzekerd kan worden. Veelal gaat dit over risico's waarvan de kans relatief klein en de impact groot is[10].

Hieronder worden het belangrijkste typen van risico's of belangrijke bedrijven beschreven voor Arnhem en Westervoort, onderscheiden naar objecten, omgeving en (vitale) infrastructuur.
Los van onderstaande opsomming vindt jaarlijks een aantal grote evenementen plaats in Arnhem, die ook de nodige risico's met zich meebrengen.

<u>Risicogebieden en -objecten</u>

- Binnenstad: Arnhem heeft een oude historische binnenstad. Dit gebied herbergt het winkelhart, het uitgaansgebied en een groot deel van de culturele voorzieningen van Arnhem. Verder staan hier ook veel monumentale panden en de beeldbepalende Eusebiuskerk. Boven veel winkelpanden vindt bewoning plaats.
- Vooroorlogse en naoorlogse woningbouw: Arnhem-Centrum en Arnhem-Noord worden gekenmerkt door relatief veel vooroorlogse en naoorlogse (1945-1970) woningbouw en kamerverhuur;
- Industriepark Kleefse Waard (IPKW): is een bedrijventerrein dat deel uitmaakt van het aaneengesloten bedrijventerreinencomplex Arnhem-Noord, met een oppervlakte van 90 ha. Het IPKW huisvest duurzame en energie-gerelateerde bedrijven. Hier staan ook enkele risicovolle (BRZO) bedrijven;

[10] Regionaal Risicoprofiel Gelderland-Midden 2020-2023

- BRZO-bedrijven: op of rond het IPKW zijn 4 BRZO-bedrijven gevestigd. Bij deze bedrijven is het een reëel scenario dat er toxische stoffen vrij kunnen komen (lekkage) of gevaarlijke concentraties van gevaarlijke stoffen in geval van brand. In genoemde situaties kan sprake zijn van een behoorlijk effectgebied met schade en slachtoffers in de omgeving van deze bedrijven.
- Gelredome: voetbalstadion en evenementencomplex met een capaciteit van 21.000 bezoekers bij voetbalwedstrijden en maximaal 40.000 bezoekers voor concerten;
- Centraal Station: het centrale spoorwegstation met een kleine 50.000 in- en uitstappers van spoor en andere OV-vervoerders. Het station is het belangrijkste knooppunt in Oost-Nederland voor (inter)nationaal spoorvervoer;
- Winkelcentra: in zowel Arnhem-Noord als Arnhem-Zuid bevinden zich (middel) grote winkelcentra. Bij de meesten ervan is sprake van wonen boven winkels. Het grootste winkelcentrum is Kronenburg met 50.000 m² winkeloppervlakte. In Arnhem-Noord is dit winkelcentrum Presikhaaf;
- Burgers Zoo: de dierentuin staat wereldwijd bekend en trekt jaarlijks gemiddeld 1,1 miljoen bezoekers.
- Nederlands Openlucht Museum: is een cultuurhistorisch museum met een binnen- en buitenmuseum. Jaarlijks trekt dit museum ruim 550.000 bezoekers. Burgers Zoo en het Openlucht Museum liggen naast elkaar gesitueerd in Arnhem-Noord;
- Defensieterreinen (Oranjekazerne): ook aangeduid als complex Schaarsbergen. Dit bevindt zich in een uitgestrekt bos- en heidegebied aan de Noordkant van Arnhem.
- Ziekenhuis: Rijnstate ziekenhuis heeft een capaciteit van 766 bedden en een 24/7 spoedeisende hulp.
- Zorginstellingen: in Arnhem zijn ca. 20 grote verpleeg- en verzorgingshuizen gevestigd. Aan de westzijde van Arnhem is Het Dorp gevestigd, een woonwijk en zorginstelling voor mensen met een ernstig lichamelijke of meervoudige handicap;
- Penitentiaire inrichting in Arnhem-Zuid, met een capaciteit voor 270 gedetineerden.
- Paleis van Justitie: rechtbank in Arnhem die alle zaken behandelt in het arrondissement Arnhem.

<u>Omgeving</u>
Natuurgebied: vooral aan de noordkant van Arnhem bevinden zich de uitlopers van de Veluwe. Dit gebied wordt gekenmerkt door meervoudig ruimtegebruik en vooral natuurgebied. Zo zijn Burgers Zoo en het Openlucht Museum gelegen in een natuurrijk gebied. In dit gebied vindt ook bewoning plaats. Ten noorden van de A12 liggen de uitlopers van het Nationaal Park Veluwezoom, het Deelerwoud en de Arnhemse Heide. Dit laatste is een militair oefenterrein.

<u>(Vitale) infrastructuur</u>
- Militaire vliegbasis Deelen: deze is onderdeel van het Defensie Helikopter Commando. Het wordt vooral gebruikt voor oefeningen van helikopters, de luchtmobiele brigade en speciale eenheden. De vliegbasis ligt ten noorden van Arnhem, grotendeels op het grondgebied van de gemeente Ede;
- Vliegveld Terlet: is een nationaal zweefvliegcentrum, waar ook schoolkampen en evenementen (nationale zweefvlieg kampioenschappen) plaatsvinden;
- Tennet: is door de overheid aangewezen als belangrijke schakel in de infrastructuur van de elektriciteitsvoorziening. Grote storingen/calamiteiten in de bedrijfsvoering van Tennet kunnen verstrekkende gevolgen hebben voor de elektriciteitsvoorziening in onze samenleving;
- Wegen: een aantal snelwegen die zowel het westen en het oosten, als het noorden en het zuiden met elkaar verbinden. Deze zijn de A12 en de A50. Provinciale wegen zijn: N224, N225, N310, N311, N325, N784, N785, N803, N804 en de N837. De N325/A325 vormt een belangrijke ontsluitingsroute tussen Arnhem-Nijmegen.
- Naast de genoemde verkeersaders zijn de volgende bruggen van belang voor een goede bereikbaarheid en ontsluiting van Arnhem: de Andrej Sacharovbrug, John Frostbrug en de Nelson Mandelabrug;
- Spoorwegen: naast het eerdergenoemde Centraal Station Arnhem, kent Arnhem nog drie treinstations en de spoorbrug Arnhem-Nijmegen;
- Waterwegen/haven: de Rijn loopt vanuit Duitsland door Arnhem, naar Rotterdam. Vanuit Arnhem loopt de rivier de IJssel ook richting het noorden, onder meer naar Zutphen. Aan de zuidoever van de Rijn ligt een haven voor pleziervaart- en rondvaartboten. Aan de Nieuwe Haven ligt het Industriepark Kleefse Waard (IPKW), waar ook het brandstofoverslagpunt (loshaven) is gerealiseerd naar het Shelldepot aan de Driepoortenweg.

4.2.4 Ede-Stad[11]

De gemeente Ede heeft 114.680 inwoners (2018) en bestaat uit de volgende kernen: Bennekom, De Klomp, Ede-Stad, Ederveen, Harskamp, Lunteren, Otterlo en Wekerom. Ede heeft een oppervlakte van zo'n 32.000 ha. Het is de gemeente met het meeste bos en de meest diverse natuurgebieden van Nederland. Een groot deel van het natuurgebied (5400 ha.) ligt in het Nationaal park De Hoge Veluwe. Het bekende Kröller-Müller Museum ligt in het park.

Ede-Stad, met 74.500 inwoners, is verdeeld in tien wijken. Op dit moment vindt nog veel woningbouw plaats aan de noordkant van Ede (wijk Kernhem), de oostkant (op de voormalige kazernecomplexen) en op het voormalige Enka-terrein aan de zuidoostkant van Ede-Stad. Tussen deze nieuwe woonwijken wordt de komende jaren gebouwd aan het nieuwe spoorstation Ede-Wageningen. Naar verwachting telt Ede-Stad medio 2027 82.000 inwoners.
Om woongebieden op de voormalige kazernecomplexen en het Enka-terrein goed te ontsluiten, wordt in 2020/2021 een rondweg aangelegd die de woonwijken verbindt met de N224 en de A12. Daarmee wordt de Raadhuisstraat/Klinkenbergerweg verkeersluw gemaakt en de centrumring grotendeels als 30 km-zone ingericht. Juist in dit gebied staat de brandweerkazerne Ede-Centrum en woont het beroeps- en vrijwillig brandweerpersoneel op 2 minuten afstand van de kazerne. In een bespreking met stadsontwikkeling van de gemeente Ede (november 2018) is besproken dat deze maatregelen tot een vertraging zullen leiden in opkomst bij alarmering van personeel van huis naar de kazerne en voor de uitrukkende eenheden.

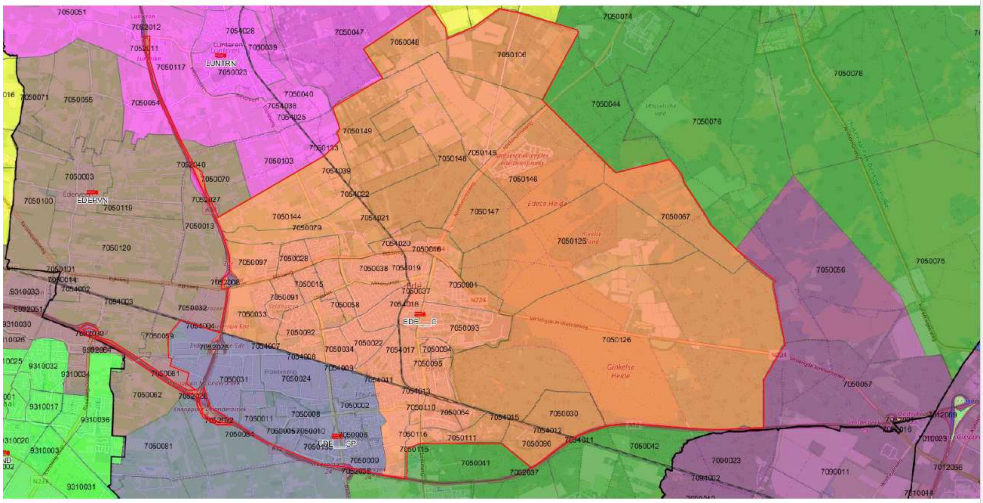
Geplande ontwikkeling centrum Ede

Daarnaast kent Ede-stad een grote bedrijvigheid: er zijn zeven bedrijventerreinen met een totale oppervlakte van zo'n 600 ha. Vier daarvan zijn gesitueerd in de nabijheid van en langs de A12, A30 en N224.
Eén van de bedrijvigheden is de Food Valley. Ede en zeven andere gemeenten vormen de thuisbasis voor (inter)nationale bedrijven, kennisinstituten, research centra en opleidingen op het gebied van voeding.

Het verzorgingsgebied van post Ede-Centrum is overdag groter dan in de avond/nacht/weekenden omdat post Stadspoort overdag buiten dienst is en omdat de beroepsmedewerkers al op de kazerne zijn, waardoor ze sneller kunnen uitrukken. De vrijwillige post Ede-Stadspoort is van maandag tot en met vrijdag beschikbaar van 17.30 – 07.00 uur en het hele weekend.

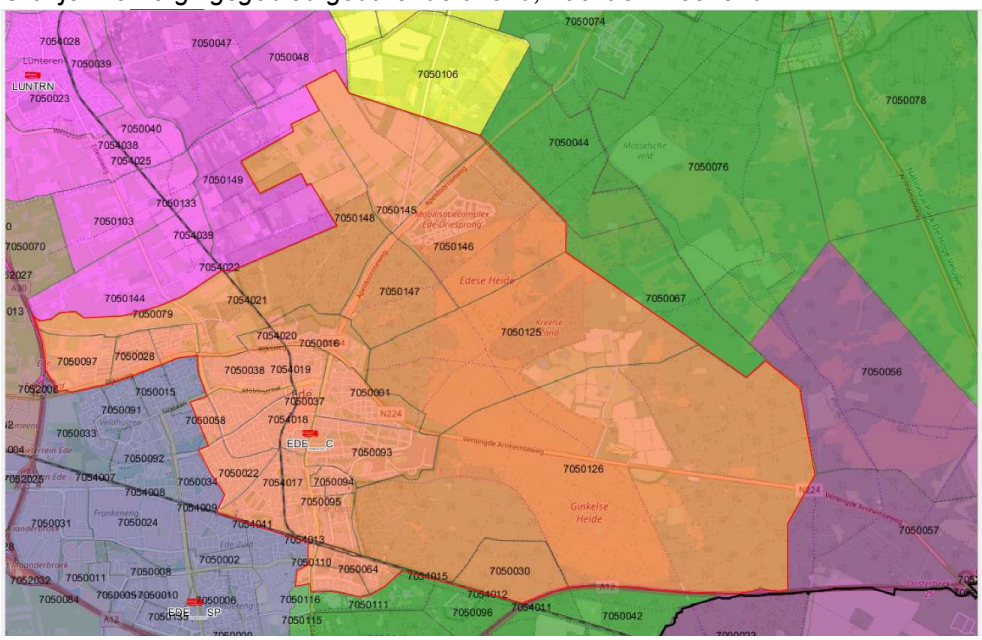
[11] De term Ede-Stad wordt gebruikt voor de kern Ede binnen de gemeente Ede. Ede-Centrum is de hoofdpost binnen Ede-stad.

Verzorgingsgebied brandweerpost Ede-Centrum (dagsituatie)



Oranje en lavendel: Verzorgingsgebied in de dagsituatie (ook het lavendelkleurige deel van Stadspoort hoort overdag tot het verzorgingsgebied van Ede-Centrum.

Oranje: Verzorgingsgebied gedurende avond, nacht en weekend



4.2.5 Risico's binnen het verzorgingsgebied

In het verzorgingsgebied komen bepaalde typen risico's voor, waarvoor al dan niet maatregelen zijn getroffen om die risico's te reduceren. Toch blijft er een zeker restrisico bestaan, dat in de meeste gevallen door brandweerzorg kan worden afgedekt. Soms is ook sprake van een bepaald restrisico waarvoor brandweerzorg onvoldoende verzekerd kan worden. Veelal gaat dit over risico's waarvan de kans relatief klein en de impact groot is[12].

Hieronder worden het belangrijkste typen risico's of belangrijke bedrijven beschreven voor Ede-Stad, onderscheiden in objecten, omgeving en (vitale) infrastructuur. Omdat de post Ede-Centrum ook specialistische taken uitvoert voor omliggende posten, zoals de hoogwerker, het hulpverleningsvoertuig HV-1, gaspakteam, MOB, tankwagen en het natuurbrandbestrijdingsvoertuig, worden ook de risico's beschreven buiten Ede-Stad, waarvoor eerstelijns brandweerzorg nodig is om het risico af te dekken.

[12] Regionaal risicoprofiel Gelderland-Midden 2020-2023

Los van onderstaande opsomming vinden jaarlijks enkele grote evenementen plaats in Ede, die ook de nodige risico's met zich meebrengen.

Risicogebieden en -objecten

- Ede-Centrum: een uit de kluiten gewassen dorpscentrum. Het centrum bestaat uit (monumentale) oudbouw gecombineerd met nieuwbouw en een variëteit aan winkels. Boven vrijwel alle winkels vindt bewoning plaats. Het oude gedeelte rondom het Museumplein en het Maandereind is vanwege de complexiteit lastig te compartimenteren;
- Bedrijventerreinen: Op de bedrijventerreinen rond de A12 en A30 zijn relatief veel grote op- en overslagbedrijven gevestigd, die ook handelen in de op- en overslag van gevaarlijke stoffen. Op dit moment is er nog één productiebedrijf in het verzorgingsgebied met een ammoniak-koelinstallatie;
- Bedrijven met grote brandcompartimenten: er zijn enkele grote bedrijven met zeer grote brandcompartimenten (10.000-15.000m²), waarvan de preventieve voorzieningen als gevolg van bestuurlijke afspraken in het verleden, niet in lijn zijn met de risico's in het gebouw;
- BRZO-bedrijven: in Ede-Stad is 1 BRZO-bedrijf gevestigd op het bedrijventerrein. Eén ander BRZO-bedrijf is gevestigd in Ederveen, waarvoor door post Ede-Centrum ook brandweerzorg wordt geleverd. Bij deze bedrijven is er een reëel risico op het vrijkomen van toxische stoffen (lekkage), gevaarlijke concentraties van gevaarlijke stoffen in geval van brand of schade in de omgeving als gevolg van een bleve. In genoemde situaties kan sprake zijn van een behoorlijk effectgebied met schade en slachtoffers in de omgeving van deze bedrijven.
- Synergie Health Ede B.V.: een bedrijf dat met behulp van gammabestraling (Cobalt 60) micro-organismen op een verscheidenheid aan (voedsel)producten doodt;
- Ziekenhuis: De Gelderse Vallei heeft een capaciteit van ruim 600 bedden en een 24/7 spoedeisende hulp;
- Zorginstellingen: in Ede zijn enkele grotere verpleeg- en verzorgingshuizen gevestigd. Aan de noordzijde van Ede is 's Heeren Loo gevestigd, voor wonen en zorg van mensen met een ernstige lichamelijke of meervoudige handicap;
- Cellencomplex: het politiebureau in het centrum van Ede heeft een cellencomplex met 12 cellen en 4 ophoudkamers;
- Jaco vuurwerk: aan de rand van het centrum bevindt zich een vuurwerkopslag en verkooppunt met een capaciteit van meer dan 10.000 kg. Het bedrijf valt onder het provinciaal bevoegd gezag.
- Brandweerzorg buitengebied Ede: vanuit de kazerne Ede-Centrum wordt met (ondersteunend) materieel uitgerukt om te voorzien in (ondersteunende) brandweerzorg aan andere posten in de kernen van Ede. Dit is het geval waarbij een hoogwerker wordt ingezet , het hulpverleningsvoertuig HV-1, de tankwagen bij de ondersteuning van de bluswatervoorziening en het natuurbrandbestrijdingsvoertuig. Daarnaast kent Ede een aantal bijzondere objecten waarvoor meestal 2e lijns ondersteuning vanuit de kazerne Ede-Centrum nodig is. Te denken valt aan het munitiecomplex op het ISK in Harskamp en het Kröller-Müller Museum op het Nationaal park De Hoge Veluwe.

Omgeving

Natuurgebied: aan de noord-, oost- en zuidkant van Ede bevinden zich de uitlopers van de Veluwe. Er is sprake van afwisselende landschappen en bosgebieden. In enkele gebieden zijn zorginstellingen gevestigd. Aan de zuidkant van Ede vindt bewoning in de natuurgebieden plaats. Ook is in enkele gebieden sprake van recreatie in de vorm van campings en vakantieparken. De Eder- en Ginkelse Heide zijn opengesteld voor publiek, maar tevens militair oefenterrein. Het Nationaal park De Hoge Veluwe is 5.500 ha groot en beslaat ongeveer vijf procent van de Veluwe. Op de Hoge Veluwe wordt ruimte geboden aan cultuurhistorische elementen, architectuur en beeldende kunst. Zo ligt het Kröller-Müller Museum in het park met de op één na grootste van Gogh-verzameling ter wereld. Bij het Kröller-Müller Museum bevindt zich ook de grootste beeldentuin van Europa met 160 sculpturen van beeldbepalende kunstenaars.

(Vitale) infrastructuur

- Militaire vliegbasis Deelen: is onderdeel van het Defensie Helikopter Commando. Het wordt vooral gebruikt voor oefeningen van helikopters, de luchtmobiele brigade en speciale eenheden;
- Tennet: is door de overheid aangewezen als belangrijke schakel in de infrastructuur van de elektriciteitsvoorziening. Grote storingen/calamiteiten in de bedrijfsvoering van Tennet kunnen verstrekkende gevolgen hebben voor de elektriciteitsvoorziening in onze samenleving;

- Wegen: Binnen het verzorgingsgebied bevinden zich een aantal snelwegen die zowel het westen en het oosten, als het noorden en het zuiden met elkaar verbinden. Dit zijn de A12, A30 en de A50. Provinciale wegen in de gemeente zijn: N224, N304, N310, N781, N801 en N804;
- Spoorwegen: Het spoortraject Arnhem-Utrecht loopt dwars door Ede. Daarnaast kent Ede nog de zogenaamde 'kippenlijn', die loopt vanaf station Ede-Wageningen via station Ede-Centrum naar Lunteren, Barneveld en Amersfoort.

4.3 Personeel

4.3.1 Arnhem

In Arnhem wordt de bezetting van de posten Noord en Zuid geregeld met 4 beroepsploegen (18 personen per ploeg). Elke ploeg beschikt over een ploegcommandant, een plaatsvervanger en een bevelvoerder (of 2 plaatsvervangers in de sterfhuisconstructie) en 15 manschappen. Daarnaast is er een vrijwilligers piket op Noord. Het V-piket wordt in dit rapport meegenomen voor zover het van invloed is op de ondersteuning van de beroepsploegen.

De posten in Arnhem kennen een 7x 24-uursbezetting. Op post Noord zijn 10 beroeps gekazerneerd en op Zuid 6 beroeps.

Personeel heeft een aanstelling voor 2 jaar, 20 jaar of voor onbepaalde tijd. In totaal zijn er maximaal 8 personen met een aanstelling voor 2 jaar, verdeeld over de 4 ploegen Ook zijn er nog medewerkers met FLO-rechten: zij zullen uitstromen tussen 55 en 59 jaar.
Het V-piket (bestaat uit 20 personen, 18 formatief)) is er voor herbezetting (alleen TS, herbezetting binnen 30 minuten)[13] en natuurbrand. Tijdens de oefenavond (dinsdag) wordt de eerste uitruk van de TS verzorgd door het V-piket. Daarnaast kunnen individuele medewerkers uit het V-piket meedraaien in 24-uursdiensten op verzoek van de dienst (bijvoorbeeld bij ziekte, openstaande diensten of deelname grootschalige oefeningen)[14]. Het V-piket bestaat uit 4 bevelvoerders (waaronder de ploegcommandant), 6 chauffeurs/manschap en 8 manschappen.

Aantal vrijwilligers V-piket en verloop in de periode 2014 tot en met 2018

Arnhem V-piket	Totaal 1 januari	Totaal 31 december	Instroom	Uitstroom
2014	21	21	1	1
2015	21	20	0	1
2016	20	23	4	1
2017	23	20	0	3
2018	20	20	0	0
Totaal 5 jaar			**5**	**6**

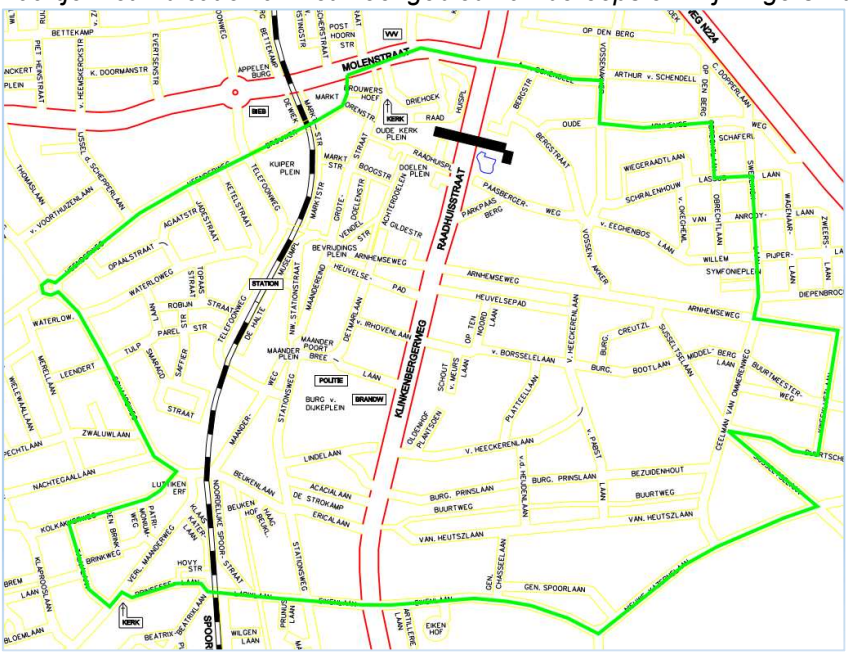
In de overdrachtsovereenkomst met de gemeenten Arnhem en Westervoort[15] is het volgende opgenomen met betrekking tot incidentbestrijding voor het verzorgingsgebied Arnhem/Westervoort: "Arnhem kent een 24-uurs (beroeps)bezetting bestaande uit 16 medewerkers die 24 uur per dag/ 365 dagen per jaar klaar staan om hulp te verlenen en brand te bestrijden. Deze 16 beroepskrachten worden bij grote of langdurige incidenten aangevuld met vrijwilligers en beroeps medewerkers via vrije instroom. Het korps Arnhem/Westervoort verzorgt naast de basisbrandweerzorg (inclusief natuurbrandbestrijding) ook: twee redvoertuigen voor redding en blussing op hoogte, een hulpverleningsvoertuig met specialistische uitrusting, een duikteam, een gaspak/ontsmettingseenheid, de verbindingscommando-eenheid, de eenheid voor grootschalige schuimblussing en een eenheid voor Medische Ondersteuning Brandweer (MOB) die uitrukt als first responder (AED) maar ook brede medische assistentie levert aan de ambulancedienst". Dit is een voortzetting van de dienstverleningsovereenkomst die de gemeente Arnhem voorheen jaarlijks afsloot met HGM/VGGM.

[13] Takenpakket V-piket in Afsprakenovereenkomst takenpakket vrijwilligers in beroepsvariant, vastgesteld in MT 29 november 2005.
[14] Afspraken optimalisatie 2 december 2005.
[15] d.d. 30 oktober 2013.

4.3.2 Ede-Centrum

De brandweerzorg in Ede-Centrum is de klok rond georganiseerd: overdag met beroeps die uitrukken vanaf de post, avond/nacht/weekend door samengestelde ploegen (beroeps en vrijwilligers) die vanaf huis uitrukken. Alle vrijwilligers en beroeps wonen op maximaal 2 minuten vanaf de kazerne.

Kaartje met indication van het woongebied van beroeps en vrijwilligers Ede-Centrum



Er zijn 3 ploegen die elk, als ze op sterkte zijn, bestaan uit:

- 1 ploegcommandant (bevelvoerder)
- 1 plaatsvervangend ploegcommandant (bevelvoerder)
- 7 manschappen beroeps
- 5 manschappen vrijwillig
- 1 bevelvoerder vrijwillig

  Totaal 15 personen per ploeg

Totale formatie voor brandweerzorg Ede-Centrum betreft: 27 beroeps (21 manschappen en 6 bevelvoerders) en 18 vrijwilligers (15 manschappen en 3 bevelvoerders). Er is voor gekozen de vrijwillige formatie in te laten vullen door 15 personen.

Van de 21 manschappen beroeps wordt verwacht dat zij allround opgeleid zijn of in opleiding voor de volgende onderdelen: brandwacht, voertuigbediener, brandweerchauffeur (zwaar), MOB, gaspakdrager. De vrijwilligers zijn ook allround opgeleid met uitzondering van chauffeur en gaspakdrager.
Voor alle beroeps geldt dat ze verplicht een combi-functie hebben met een koude beheersmatige taak in Ede.

In de overdrachtsovereenkomst met de gemeente Ede[16] is bij de regionalisering het volgende afgesproken over de repressieve inzet van post Ede-Centrum: Beroepsformatie tijdens kantooruren (7.30 – 16.30 uur) en buiten kantooruren piket met dynamisch (hiermee wordt bedoeld: vraaggestuurd) alarmeren, bestaande uit 8 manschappen en 2 bevelvoerders.

De groep is de afgelopen jaren eigenlijk nooit op volle sterkte geweest. Voor een deel komt dit door de keuze in de afgelopen jaren om vacatures niet vroegtijdig open te stellen. Momenteel is er zoveel structurele uitval dat het beroepsrooster wordt gedraaid met 16 in plaats van 21 manschappen: 14 volledig opgeleide manschappen en 2 manschappen die alleen inzetbaar zijn voor basisbrandweerzorg. De overige 5 formatieplekken (1x vacature, 2x opleiding, 2x nog niet woonachtig in woongebied) zijn niet (volledig) inzetbaar voor diensten in het rooster. De komende maanden gaan er nog twee collega's met FLO.

[16] Overdrachtsovereenkomst VGGM met gemeente Ede d.d. 30 oktober 2013

Bij de vrijwilligers staan nog twee vacatures open om weer tot een sterkte van 15 te komen en zijn er nog 2 vrijwilligers in opleiding.

In- en uitstroom beroepspersoneel Ede-Centrum

	2014	2015	2016	2017
Instroom	5	1	2	4
Uitstroom	2	3	1	2

In- en uitstroom vrijwilligers Ede-Centrum

Ede-centrum	Totaal 1 januari	Totaal 31 december	Instroom	Uitstroom
2014	23	21	0	2
2015	21	18	1	4
2016	18	18	2	2
2017	18	16	0	2
2018	16	16	4	4
Totaal 5 jaar			**7**	**14**

In- en uitstroom vrijwilligers Stadspoort

Stadspoort	Totaal 1 januari	Totaal 31 december	Instroom	Uitstroom
2014	17	17	0	0
2015	17	15	0	2
2016	15	18	3	0
2017	18	17	0	1
2018	17	19	2	0
Totaal 5 jaar			**5**	**3**

Gemerkt wordt dat het steeds moeilijker wordt om beroeps vacatures te vervullen vanwege de combi-functie, het woongebied van 2 minuten en het 20-jarigencontract. Het werven van vrijwilligers wordt ook lastiger (mede door het woongebied). Daarnaast duurt het geruime tijd voordat nieuwe mensen volledig opgeleid zijn: vrijwillig manschap en voertuigbediener duurt 2 tot 2,5 jaar en een allround beroeps 5 tot 6 jaar.

4.4 Rooster

4.4.1 Arnhem

Vanaf 2011 wordt in Arnhem gewerkt met een 4 ploegensysteem van beroepsmedewerkers.
Het basisrooster bestaat uit 24 uur dienst, 72 uur vrij met extra dagdiensten en terugkomdagen (24 uur). Een werkweek van 48 aanwezigheidsuren is te vergelijken met een werkweek van 36 arbeidsuren. Uitgangspunt bij het nieuwe rooster was om een basisrooster te draaien passend binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet zonder getekende opt-out[17].
Iedere fte werkt op jaarbasis binnen zijn contract 1831 uur, dit zijn bruto te werken uren inclusief een feestdagencompensatie. Deze uren worden na verrekening van de wegingsfactor, ingepland in een gemiddelde werkweek van 36 contracturen. Het streven is om een zo evenredig mogelijke verdeling van de dienstdagen over het jaar te maken. Gemiddeld zullen de te werken contracturen worden ingepland in de volgende vormen:

[17] Roosterreglement afdeling Incidentbestrijding, 24-uursdienst repressie Arnhem/Westervoort, 11-11-2015.

75	24-uursdiensten eigen piket
10	24-uursdiensten met * eigen piket
6	24-uursdiensten spiegelpiket ter vervanging zomerverlof collega
5	24-uursdiensten met * spiegelpiket
11 + 5	Dagdiensten om te oefenen
4	Dagdiensten t.b.v. verhoogde sterkte
6	Dagdiensten zomerverlof
81	24-uursdiensten
15	24-uursdiensten met *
17	Dagdiensten om te oefenen/verhoogde sterkte
6	Dagdiensten zomerverlof
119	Diensten totaal

In bovenstaand overzicht zijn de 24-uursdiensten en dagdiensten, ten behoeve van de verhoogde sterkte, aanwezigheidsdiensten. De overige diensten moeten wel voldoen aan de strenge ATW-bewaking van aanwezigheidsdiensten maar worden niet als zodanig benoemd.

De minimale operationele sterkte voor Arnhem is 16 personen. 16 is tevens de maximale sterkte voor avond, nacht en weekend en zon- en feestdagen[18]. Op maandag en donderdag is de sterkte in de dagsituatie verhoogd in verband met het buiten de deur oefenen van de duikers: op maandag is de sterkte 18 en op donderdag 19.

Maandag tot en met vrijdag zijn werkdagen, zaterdag wordt er alleen 's ochtends gewerkt (de middag zijn wachturen) en zondag bestaat de hele dag uit wachturen. Op dinsdagavond wordt de eerste uitruk TS verzorgd door het V-piket, dat oefenavond heeft op post Noord. Incidenteel neemt het V-piket bij regionale oefeningen de eerste uitruk voor de TS over op post Zuid.

Dagrooster

Maandag t/m vrijdag		**zaterdag**		**zon- en feestdagen**	
8:00uur	aanvang dienst / korte briefing	8:00uur	aanvang dienst / korte briefing	8:00uur	aanvang dienst / korte briefing
8:10uur	voertuig controle	8:10uur	voertuig controle	8:10uur	voertuig controle
8:30uur	oefening / werkzaamheden	8:30uur	oefening / werkzaamheden	8:30uur	wachturen
10:00uur	koffie pauze	10:00uur	koffie pauze	10:00uur	koffie moment
10:15uur	oefening / werkzaamheden	10:15uur	oefening / werkzaamheden	12:00uur	lunch
12:00uur	lunch pauze	12:30uur	lunch / wachturen	16:00uur	koffie moment
13:30uur	oefening / werkzaamheden	16:00uur	koffie moment	20:00uur	koffie moment
16:00uur	koffie pauze	20:00uur	koffie moment	23:00uur	slapen
16:15uur	sporten	23:00uur	slapen	7:30uur	opstaan / koffiemoment
17:15uur	wachturen / eten	7:30uur	opstaan / koffiemoment	8:00uur	einde dienst
20:00uur	koffie moment	8:00uur	einde dienst		
23:00uur	slapen				
7:30uur	opstaan / koffiemoment				
8:00uur	einde dienst				

Vóór 1 januari is het jaarrooster gereed met indeling piketten en spiegelpiketten[19]. Een actueel rooster op detail is steeds beschikbaar voor de komende 3 maanden. Het opnemen van verlof is ter beoordeling aan de ploegcommandant en moet voldoen aan bepaalde regels.

Naast het rooster kunnen werkzaamheden verricht worden onder de zogenaamde 'opt-outregeling': met het tekenen van deze regeling kunnen de maximaal toegestane aanwezigheidsuren worden verruimd. Dit biedt ook flexibiliteit binnen het rooster. Individuele medewerkers kunnen VGGM verzoeken de maximale aanwezigheidsuren uit te breiden van 48 naar 60 uur. Zij kunnen deze regeling elk half jaar opzeggen.

[18] Roosterreglement Afdeling incidentbestrijding, 24-uursdienst Repressie Arnhem/Westervoort, 11-11-2015.
[19] Spiegelpiketten: om sterkte op peil te krijgen zijn twee ploegen aan elkaar gekoppeld.

Buiten het rooster zijn er in de afgelopen drie jaar veel uren gedeclareerd voor extra werkzaamheden: 5383 in 2016, 5662 in 2017 en 4783 in 2018[20]. Meer dan de helft van de mensen declareert overuren. Het gaat hierbij om extra diensten, instructie geven en volgen, opleidingen, instructie PPMO, duiken, OC/OR, overleg, projecten en de selectie dag voor nieuwe medewerkers. Uitgaande van 1680 uur netto voor 1 fte (inclusief feestdagencompensatie) betekent dit ruim 3 fte per jaar. Daarbij heeft ook het V-piket een groot aantal diensten meegedraaid: 217 24-uursdiensten in 2017 en 189 in 2018. Omgerekend is dit ruim 1,5 fte. Een heel klein deel hiervan (naar schatting 3%) is bovenop de sterkte geweest.

De gedeclareerde overuren worden uitbetaald (125%) en zijn niet meegenomen in de berekening ATW. Indien achteraf gedeclareerd werk wel meegenomen zou worden in de berekening, zal het aantal ATW-overschrijdingen substantieel toenemen. Geregistreerde ATW-overschrijdingen: 54 in 2017 en 38 in 2018 (tot 15 november).

4.4.2 Ede-Centrum

Het huidige systeem, combinatie van beroeps en vrijwilligers die buiten werktijd vanaf huis uitrukken, bestaat (met enkele aanpassingen in het rooster in de loop van de jaren) sinds 1963. In 2009 is een onderzoek door Berenschot uitgevoerd: 'Brandweerzorg in Ede, dekking en organisatie[21]'. Hier kwam uit dat het huidige systeem qua dekking en organisatie niet toekomstbestendig is. Bestuurlijk is er toen voor gekozen, vanwege de financiële consequenties, om de organisatievorm niet te veranderen.

Sinds 2013 is het principe van vrije instroom losgelaten en is een consignatieregeling ingevoerd voor buiten kantoortijden[22] (zie onderstaand overzicht). Deze keuze is gemaakt om, na de organisatieontwikkeling waarbij een deel van de brandweerchauffeurs was overgegaan naar de ambulancehulpverlening, richting de regionalisering te garanderen dat er te allen tijde bezetting was voor de minimaal te leveren inzet. Omdat dit rooster veel ATW-overschrijdingen met zich meebracht is een nieuw rooster ingevoerd waarbij het drieploegensysteem bleef bestaan.

Het rooster van Ede-Centrum kent een dagelijkse bezetting van 10 personen. Op werkdagen is er van 07.30 – 12.00 uur en van 13.00 – 16.30 uur sprake van kazernering. Buiten deze uren is het personeel geconsigneerd met een opkomstverplichting van 2 minuten. Hiermee wordt de uitruk van de eerste TS6 of MOB en één wagen ten behoeve van een specialistische taak gegarandeerd. Naast deze gegarandeerde uitruk wordt er gewerkt met het vrije instroomprincipe voor aanvullende voertuigen. Bij een gaspakinzet wordt standaard korpsalarm gegeven. Vrijwilligers rukken overdag (doordeweeks) niet uit tenzij er korpsalarm gegeven wordt en zij ook beschikbaar zijn.

Het rooster voor Ede-Centrum is als volgt ingericht

Tijd	Roostervorm	Personeel
06.00 – 07.30 uur	Consignatie	9 beroeps uit dienstdoende ploeg en 1 beroeps uit andere ploeg (ingeroosterd)
07.30 – 12.00 uur	Dienstdoende ploeg op kazerne	9 beroeps uit dienstdoende ploeg en 1 beroeps uit andere ploeg (ingeroosterd)
12.00 – 13.00 uur	Consignatie	9 beroeps uit dienstdoende ploeg en 1 beroeps uit andere ploeg (ingeroosterd)
13.00 – 16.30 uur	Dienstdoende ploeg op kazerne	9 beroeps uit dienstdoende ploeg en 1 beroeps uit andere ploeg (ingeroosterd)
16.30 – 18.00 uur	Consignatie	9 beroeps uit dienstdoende ploeg en 1 beroeps uit andere ploeg (ingeroosterd)
18.00 – 06.00 uur werkdagen + weekend	Consignatie dienstdoende ploeg	4 manschappen vrijwillig, 4 manschappen beroeps en 2 bevelvoerders (beroeps/vrijwillig)

[20] Zie bijlage 3 voor gedeclareerde uren.
[21] Brandweerzorg in Ede, dekking en organisatie, Berenschot, 5 november 2009 (ing. P.J. van Zanten en drs. M.H. van Noort)
[22] nota Repressieve organisatie brandweer Ede

Ploegen hebben in theorie eens in de 3 weken als ploeg een dienstweek. Dat wil niet zeggen dat iedereen ook daadwerkelijk die week (buiten kantoortijden) dienst heeft omdat er 10 mensen op piket staan. 5 ploegleden worden dan niet ingeroosterd voor de avond, nacht en het weekend. Beroeps hebben overdag altijd dienst tijdens een dienstweek. Vrijwilligers hebben soms 1x per 6 weken een dienstweek. Gemiddeld heeft een medewerker dan 11 van de 17 dienstweken dienst. De praktijk met de huidige onderbezetting is dat men (bijna) 17 weken dienst heeft en daarbuiten ook nog losse dagen.

Er wordt een globale planning voor het hele jaar gemaakt waarin de dienstweken per ploeg bekend gemaakt worden; de gedetailleerde planning is 6 weken van tevoren bekend. Medewerkers kunnen onderling ruilen na publicatie van de 6-weekse planning.

Het gekozen rooster voldoet in theorie aan de ATW maar er zit geen speling in. De praktijk blijkt echter weerbarstiger dan de theorie en er wordt heel veel van de medewerkers gevraagd om het rooster te kunnen vullen (constant pleisters plakken). Naast het probleem van niet op sterkte zijn, beperken kortdurende verstoringen de flexibiliteit. Te denken valt hierbij aan ziekte, bijzonder verlof, opname van tijd-voor-tijd/verschoven werkuren, het werken op een andere locatie, opleidingen, bijscholingen, teambijeenkomsten en vakantie. Zelfs bij voltallige bezetting van het rooster is het vanuit de ATW bijna niet mogelijk om extra diensten te draaien buiten de eigen dienstweek (voor opvang en verlof in de dienstweek of deelname aan cursussen en opleidingen)[23]. Er is dan ook geen sprake van enige flexibiliteit in het rooster. De enige flexibiliteit die er is, is de goede wil van collega's om elkaar onderling te helpen (in de wetenschap dat daardoor onmiddellijk ATW-overtredingen ontstaan). Met regelmaat worden vrijwilligers op de dag ingezet om de uitruk te garanderen.

Het aantal ATW-overtredingen is heel fors: 1100 in 2018, 801[24] in 2017, in 2016 625[25]. Overtredingen zijn met name op het gebied van het maximum aantal van 14 consignatiediensten per periode van 28 dagen en daarnaast het aantal periodes van minimaal 48 uur rust per periode van 28 dagen[26]. ATW-overtredingen zijn niet specifiek te koppelen aan tijdstippen, het heeft vooral te maken met het aantal manschappen. Het rooster is geschreven op 21 personen. Zodra er één niet beschikbaar is leidt dit meteen tot overschrijdingen. Overdag, door kazernering, zijn er geen overschrijdingen ATW.

4.5 Incidentgegevens

In het kader van het project zijn de incidentgegevens over de periode 2014 tot en met 2018 geïnventariseerd. Zo is ook gekeken naar de incidentduur in de verschillende tijdsvensters. Deze gegevens worden weergegeven in onderstaande tabellen.

Alarmeringen brandweer verzorgingsgebied Arnhem en Ede-Stad 2014 tot en met 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Arnhem-Noord	1.442	1.457	1.303	1.263	1.256
Arnhem-Zuid	397	406	410	399	423
Ede-Centrum	499	614	552	540	555
Ede-Stadspoort	122	131	141	127	146

Bij bovenstaand overzicht worden de volgende opmerkingen gemaakt voor de beroepsposten Arnhem en Ede-Centrum:

- in werkelijkheid is het aantal uitrukken hoger omdat stormschade en hoogwater geregistreerd wordt als één incident.
- ondersteunende voertuigen, zoals een hoogwerker, HV, tankwagen een haakarmvoertuig e.d. wordt niet als aparte inzet geregistreerd als deze mee gealarmeerd wordt met een TS van een andere post.

Over de periode van 5 jaar (2014 tot en met 2018) is de incidentduur berekend in de verschillende tijdsvensters, zoals in onderstaande tabel weergegeven.

[23] Rapport Roostervoorbereidingscommissie Ede-Centrum (2015) en de rapportage van Déhora over brandweer Ede (2013).
[24] Rapport Déhora 14 mei 2018
[25] 2016 en 2018 uit Youforce VGGM
[26] Komt uit VGGM rapportage van Déhora, 2018

Inzetduur in minuten in de verschillende tijdsvensters

	08:00-17:30 uur	17:30-23:00 uur	23:00-08:00 uur	Totaal
Arnhem-Noord	90 min	40 min	30 min	160 min
Arnhem-Zuid	30 min	20 min	15 min	65 min
Ede-Centrum	60 min	25 min	25 min	110 min
Ede-Stadspoort	0[27]	15 min	10 min	25 min

In onderstaande tabel is voor het V-piket het totaal aantal alarmeringen over de laatste 5 jaar weergegeven. Van het totaal aantal alarmeringen per jaar is vervolgens aangegeven hoeveel keer het V-piket is ingezet, en hoeveel keer daarvan het V-piket de herbezetting heeft geregeld. Elke inzet in onderstaande tabel is als uitruk geregistreerd.

Alarmeringen V-piket Arnhem

	Aantal alarmeringen	Waarvan ingezet	Waarvan herbezetting
2014	30	17	13
2015	35	24	11
2016	37	25	12
2017	42	28	14
2018	35	21	14

4.6 Taken en materieel

In onderstaande tabel is een overzicht gegeven van taken die door de 3 beroepsposten worden uitgevoerd:

Arnhem-Noord	Arnhem-Zuid	Ede-Centrum
Basis brandweerzorg	Basis brandweerzorg	Basis brandweerzorg
Natuurbrandbestrijding	Natuurbrandbestrijding (eerder is al besloten dat deze taak/voertuig wordt afgestoten)	Natuurbrandbestrijding
Medische Ondersteuning Brandweer (MOB)	FRB	Medische Ondersteuning Brandweer (MOB)
Specialistische taken met bijzondere voertuigen		Specialistische taken met bijzondere voertuigen
IBGS gaspak/chemiepak		IBGS gaspak/chemiepak
Duiken/oppervlakteredding		
Basis eenheid ontsmetting (BOE)		Basis eenheid ontsmetting (BOE)
Arbeidshygiëne		Arbeidshygiëne
		Koude en warme logistiek
		Er zijn specifieke afspraken voor bemensing van de Manet, arbeidshygiëne en verzorging.

Voor de uitvoering van deze taken is het volgende materieel per post beschikbaar

Arnhem Noord	Arnhem Zuid	Ede-Centrum
Tankautospuit	Tankautospuit	Tankautospuit
Wissel tankautospuit		
Tankautospuit natuurbrand	Tankautospuit natuurbrand	Tankautospuit natuurbrand
Redvoertuig	Redvoertuig	Redvoertuig
Hulpverleningsvoertuig (HV1)		Hulpverleningsvoertuig (HV1)
MOB-voertuig	FRB-voertuig	MOB-voertuig
Duikvoertuig		
Brandweerboot		
Logistiek voertuig (gaspakken)		Logistiek voertuig (gaspakken)
BOE container		BOE container
2 haakarmvoertuigen		2 haakarmvoertuigen
Voertuig voor Arbeidshygiëne		

[27] Stadspoort rukt in de weekenden ook uit in dit tijdvak.

COH		
Schuim container		Schuimblusaanhanger
		Milieucontainer
		Container logistiek
		Dieselaanhanger
		Aggregaat
		Dienstvoertuig ICT (Manet)

Toelichting Arnhem:
In Arnhem heeft elke manschap de specialisatie duiken of MOB. Bij werving en selectie wordt vooral de focus gelegd op duikers, omdat aan deze functie specifieke fysieke eisen worden gesteld. In de sollicitatieprocedure komt ook aan de orde of men bereid is tot uitvoering van de MOB-taak. Mensen kunnen doorstromen van duiker naar MOB en andersom. In de praktijk stromen mensen vooral door van duiker naar MOB. De MOB-taak wordt vanaf post Noord uitgevoerd voor het verzorgingsgebied Arnhem-Westervoort. Post Zuid voert vanaf 15 mei 2019 FRB-taken uit.

Arnhem levert een duikteam voor de regio. Deze taak vraagt een hele grote oefeninspanning (duikoefeningen, zwembadtraining, certificering etc.). Het aantal keren dat het duikteam is gealarmeerd wordt in onderstaande tabel weergegeven:

2014	2015	2016	2017	2018
21	19	13	17	13

Voor beide posten geldt dat er niet uitgegaan wordt van gelijktijdigheid. Door het principe van springbemanning komen specialismen incidenteel op rood te staan. Bij post Zuid kan er geen TS6 uit als de hoogwerker weg is.

Toelichting Ede-Centrum:
Vanuit post Ede-Centrum wordt de regionale taak van verzorging uitgevoerd. De bemensing hiervoor bestaat uit dagdienstmedewerkers zonder repressieve functie en aan aantal vrijwillige en beroepsmedewerkers. In de weken dat de vrijwillige en beroepsmedewerkers niet geconsigneerd zijn, kunnen zij worden ingezet voor deze ploeg.

Toelichting gaspakkenteam
De taak gaspakkenteam/ontsmettingsteam (Arnhem-Noord en Ede-Centrum leveren beide één team ten behoeve van de regio) vraagt relatief veel oefeninspanning. De afgelopen 5 jaar is het chemie/gaspakteam 3x in de regio ingezet. Er zijn wel meer IBGS-incidenten geweest maar daar is het chemie/gaspakteam niet voor gealarmeerd.

4.7 Werkzaamheden/koude taken
De uitvoering van werkzaamheden/koude taken wordt in Arnhem en Ede-Centrum op dit moment heel verschillend vormgegeven. Dit komt door de verschillende aanstellingsvormen. In de huidige situatie zijn medewerkers in Arnhem aangesteld in een repressieve functie. In Ede zijn de medewerkers aangesteld in een koude functie met een warme taak.

Arnhem
Tijdens een 24-uursdienst voert een ploeg werkzaamheden uit. Deze staan gepland in de ochtend. Een scala aan werkzaamheden wordt in dit kader uitgevoerd. Deze zijn onder te brengen in de volgende categorieën:

- Werkzaamheden voor beheer en logistiek
- Ondersteuning vakbekwaamheid
- Activiteiten op het gebied van risicobeheersing
- Reparaties en onderhoud voertuigen, materieel en gebouw
- Begeleiding personeel
- Deelname aan projecten
- Overig

In bijlage 4 is een overzichtslijst opgenomen van alle werkzaamheden.
Bevelvoerders maken de dagplanning. Dit kost hen veel tijd. Bij werkzaamheden die meer tijd kosten dan één dag, kan de doorlooptijd van de werkzaamheden langer zijn door het werken in 4 ploegen en/of het werken op twee posten. Het werk moet óf overgedragen worden óf het duurt een aantal dagen voordat er mee verder gegaan kan worden.

Ede
Alle beroeps brandweermensen vervullen een koude functie vanuit de standplaats Ede-Centrum. Zij hebben een zogenaamde combi-functie: combinatie van beheersmatige en repressieve taken. Een combi-functie houdt in dat je niet zomaar met een van beide functies kunt stoppen. Bij werving van een koude functie voor standplaats Ede wordt ook altijd een repressieve functie[28] gevraagd en de bereidheid om binnen maximaal twee minuten van de kazerne te gaan wonen. In de praktijk blijkt het steeds lastiger om mensen te vinden die aan alle criteria voldoen en willen wonen binnen het woongebied waarin het aantal beschikbare en betaalbare huur- en koopwoningen beperkt is. Voor het aantrekken van nieuwe mensen werkt de combinatie vaak remmend. Dit leidt tot onvervulde vacatures bij bepaalde afdelingen en een incomplete ploeg voor de uitrukdienst.

Bij de regionalisering zijn uren bepaald voor de invulling van de warme functie: 250 uur voor een manschap, 350 uur voor een bevelvoerder en 500 uur voor een ploegcommandant[29]. Inmiddels worden de volgende uren gehanteerd: 330 uur voor een manschap (20%), 495 uur voor een bevelvoerder (30%) en 825 uur voor een ploegcommandant (50%). De uitvoering van beheersmatige taken komt regelmatig nog in de knel door de repressieve inzetten en door het feit dat verlof ten koste gaat van de beheersmatige uren. Daarnaast vindt in de dienstweken de oefendag en sport/schoon schip plaats tijdens kantooruren. Met een strakke planning is de huidige verhouding haalbaar voor manschappen. Daarbij zijn er wel beperkingen in de uitoefening van de beheersmatige functie omdat medewerkers in een dienstweek op de post moeten zijn.

4.8 Knelpunten en beleving

Aan alle ploegen in Arnhem en Ede-Centrum is gevraagd om na te denken over de huidige situatie en aan te geven welke knelpunten er zijn en welke wensen met betrekking tot de toekomst. Onderstaand een overzicht van knelpunten die van belang zijn om mee te nemen in de ontwikkeling van het toekomstbestendige model. Knelpunten die niet relevant zijn voor het project worden voorgelegd aan betreffende teammanagers. Naast knelpunten zijn er ook zaken die door medewerkers persoonlijk als probleem worden ervaren maar niet breed als knelpunt voor de huidige organisatievorm worden gezien. Deze zijn opgenomen onder beleving.

4.8.1 Knelpunten

Samenvatting/analyse knelpunten Arnhem en Ede-Centrum

Arnhem	Ede-Centrum
Huidige uitvoering kost veel meer dan begroot (veel extra uren gedeclareerd).	
Ondanks getekende opt-outregeling door medewerkers is het huidige rooster niet ATW-proof. Er zijn geregistreerde overschrijdingen en niet geregistreerde doordat een heleboel uren achteraf gedeclareerd worden. Daardoor geen correct beeld van de ATW-overtredingen.	Het huidige rooster brengt enorme overschrijdingen van de ATW met zich mee.
Huidige organisatie 24-uursdienst is niet efficiënt ingericht.	
Het huidige rooster biedt minder flexibiliteit om te ruilen.	
Onevenredige oefenbelasting door taken als duiken, gaspakkenteam.	Onevenredige oefenbelasting ervaren door taken als gaspakkenteam en MOB.
Vakbekwaam blijven van de beroepsposten vraagt meer dan alleen uitvoering geven aan de leidraad.	

[28] Uit de praktijk van de afgelopen jaren blijkt dat vaak gekozen wordt voor mensen die zijn opgeleid voor de koude functie maar nog niet voor de warme functie. Dit kost veel tijd voordat iemand daadwerkelijk inzetbaar is.
[29] Toelichting formatieplan sector brandweer, 4 oktober 2012.

Visie op werken ontbreekt (ook in relatie tot oefenen) evenals een reëel beeld van het aantal werkuren per dag.	
Druk op ploegcommandanten: veel werkzaamheden worden uitgevoerd buiten het rooster om.	
4 ploegen: werkafspraken worden niet uniform gehanteerd.	
	Het wordt steeds moeilijker om de groep vrijwilligers en beroeps op sterkte te krijgen: de afgelopen jaren was de groep steeds incompleet. Het woongebied is hierbij een sterk beperkende factor en voor beroeps ook de verplichte combinatie met een koude functie.
	Het feit dat de groep structureel incompleet is, zorgt voor een zwaardere belasting voor de mensen qua diensten.
	De verplichting om tijdens een dienstweek binnen 2 minuten op de kazerne te zijn, wordt als zeer beperkend ervaren en niet meer passend bij deze tijd.

In bijlage 5 is een uitgebreid overzicht van knelpunten opgenomen.

4.8.2 Beleving in Arnhem

<u>Rol V-piket</u>
Geen knelpunt voor de repressieve organisatie maar wel een punt dat veel emotie bij de ploegen oproept: de rol van het V-piket binnen de repressieve organisatie voor Arnhem/Westervoort. V-piket en beroepspiketten hebben hierover een verschillend beeld wat maakt dat het V-piket zijn plek telkens opnieuw moet bevechten. Afspraken uit het verleden (bijvoorbeeld over herbezetting en herbezettings TS) worden niet eenduidig/uniform gehanteerd. Het V-piket wordt wel gemakkelijk gevraagd om gaten in het rooster op te vullen.

<u>Onvrede over uitvoering van het oefenen</u>
Het gaat hierbij om beschikbare tijd om te oefenen, de kwaliteit van de oefeningen, het niet buiten de poort kunnen oefenen in verband met de paraatheid, de wens om meer gezamenlijk te oefenen met andere ploegen/specialismen. Verder wordt een gemis ervaren aan dagdienstinstructeurs waardoor inhoudelijke kennis gemist wordt.

<u>Zaken die men in Arnhem wil behouden en wensen voor de toekomst</u>
- Behouden 24-uurssysteem
  Medewerkers willen graag het 24-uurssysteem behouden. Het huidige 24-uursrooster met 4 ploegen biedt medewerkers veel flexibiliteit. Tijd die zij ieder op hun eigen manier invullen en waar zij ook op rekenen (privésituatie of nevenwerkzaamheden). Veranderingen in het rooster kunnen hier een grote impact op hebben. Wens is om vaste ploegen te hebben (3 of 4).
- Jaarrooster
  Tijdig een gedetailleerd jaarrooster opstellen. Het ontbreken van een gedetailleerd jaarrooster wordt ervaren als een persoonlijk knelpunt. Met name voor de privésituatie (gezin, nevenwerkzaamheden) is er behoefte aan een gedetailleerd jaarrooster met regelmaat. Om te komen tot een goed jaarrooster is het belangrijk om een wat ruimere roosterfactor te hebben waarin ook rekening gehouden wordt met zaken als ouderschapsverlof en het deelnemen aan projectgroepen, training of oefeningen buiten de deur. Wens is om minder terugkomdagen te plannen in de vakantieperiode.
- Post Arnhem Noord en Arnhem Zuid A-locatie voor oefenen
  Post Zuid en/of Noord een betere en vooraanstaandere post maken wat betreft opleiden en oefenen (opleidingslocatie).

4.8.3 Beleving in Ede
Onderstaande zaken worden ervaren als knelpunt maar zijn dat niet in relatie tot de organisatie van de repressieve brandweerzorg in Ede. Het zijn wel zaken die belangrijk zijn voor medewerkers waar mogelijk rekening mee gehouden kan worden voor de toekomst.

De huidige oefenbelasting wordt niet als optimaal ervaren. De oefentijd wordt niet altijd efficiënt gebruikt en de frequentie van bepaalde oefeningen sluit niet aan op de tijd die nodig is om geoefend te blijven. Daarnaast bestaat er een wens om meer praktisch en/of realistisch te oefenen en minder elementaire en theorie momenten op te nemen in de oefencyclus. In de huidige werkwijze is er te weinig tijd om alle oefenkaarten die staan voorgeschreven in het oefenbeleid van VGGM te beoefenen op de reguliere oefenmomenten.

Zaken die men in Ede wil behouden en wensen voor de toekomst

- Vaste ploegen. Men wil graag blijven werken met vaste ploegen, liefst in een combinatie van beroeps en vrijwilligers. Uitgangspunt hierbij is dat de TS6 behouden blijft als standaard bij een maatgevend incident. Vrijwilligers willen graag de vrijwillig bevelvoerders behouden.
- Combi-functie wordt als een voordeel ervaren. Dit biedt variatie in werk.
- Duidelijke diensten/dienstweken. In die tijd pak je alles mee wat zich aandient en daarna heb je rust.
- Correct dekkingsplan. in het huidige dekkingsplan is het verzorgingsgebied, door fouten in het bronbestand, ten onrechte kleiner geworden. Dit heeft effect op aantallen uitrukken en mogelijk daardoor ook weer voor het organisatiemodel.
- Prettige werksfeer.

5 ARBEIDSVOORWAARDEN

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de huidige situatie met betrekking tot arbeidsvoorwaarden beschreven. Ook wordt een doorkijk gegeven naar de toekomstige ontwikkelingen. Naast de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, is ook aandacht voor regels die dwingendrechtelijk (afwijking is niet mogelijk) zijn, en afspraken waar lokale ruimte is. Tot slot wordt in dit hoofdstuk ook ingegaan op de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden Arnhem en Ede en de huidige verschillen.

5.2 Arbeidsvoorwaarden

In deze paragraaf volgt een beschrijving van de van toepassing zijnde arbeidsrechtelijke regels op de repressieve brandweerorganisatie Arnhem-Ede. In bijlage 6 wordt in het kort het arbeidsrecht in een breder kader geplaatst.

Op de ambtenaar, dat is degene die is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn, zijn de volgende regels van toepassing:

1. Ambtenarenwet: deze geldt voor alle ambtenaren en geeft algemene rechten en verplichtingen van de ambtenaar en de overheidswerkgever. Overleg over arbeidsvoorwaarden die voor alle ambtenaren in Nederland van toepassing zijn, wordt gevoerd in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid. Het gaat dan bijvoorbeeld over de ambtelijke pensioenen.
2. Rechtspositieregeling: dit is de belangrijkste bron en deze bevat inhoudelijke bepalingen over de regels die van toepassing zijn op de ambtelijke aanstelling. Binnen de sector gemeenten wordt door het College voor Arbeidszaken van de VNG met de vakbonden overleg gevoerd in het LOGA (landelijk overleg gemeentelijke arbeidsvoorwaarden) over de landelijk geldende arbeidsvoorwaarden binnen gemeenten, de CAR-UWO. De arbeidsvoorwaarden in de CAR (Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling) zijn verplicht, arbeidsvoorwaarden in de UWO (UitWerkingsOvereenkomst) zijn niet verplicht. Een organisatie besluit zelf (in overleg met het GO) of hij de UWO toepast of niet. De laatste jaren worden de afspraken in het landelijk overleg als CAR vastgelegd.
3. Lokaal vastgestelde arbeidsvoorwaarden: dit bevat bepalingen die alleen in deze organisatie gelden, bijv. het lokale beloningsbeleid, het sociaal statuut, regeling studiekosten en dienstreizen. Hierover wordt overleg gevoerd met de vakorganisaties in het lokale Georganiseerd Overleg.
4. Overige regels en wetten: Algemene wet Bestuursrecht en Europese en internationale wetgeving.

VGGM is een gemeenschappelijke regeling. Deze regeling is ingesteld door gemeenten in de regio Gelderland-Midden. VGGM heeft een aansluitingsovereenkomst met de VNG. In deze aansluitingsovereenkomst is geregeld dat VGGM zich verplicht om de landelijke arbeidsvoorwaardelijke afspraken, neergelegd in de CAR-UWO, als arbeidsvoorwaardenregeling binnen VGGM vast te stellen.

5.3 Inhoud arbeidsvoorwaarden

In eerste instantie zijn de Arbeidsvoorwaarden VGGM van toepassing op de repressieve beroepsbrandweerorganisatie. Deze arbeidsvoorwaarden mogen niet in strijd zijn met internationale regelgeving, nationale regelgeving, en jurisprudentie.
De Arbeidsvoorwaarden VGGM bestaan uit de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR), de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) en de lokaal in het GO afgesproken arbeidsvoorwaarden.

Van belang voor dit project zijn vooral arbeidsvoorwaarden in de volgende hoofdstukken:

- H3: salaris en salaristoelagen
- H4: werktijden
- H9a t/m H9f: ambtenaren vanaf 2006 in een bezwarende functie en FLO overgangsrecht
- Artikel 15:1^{e}: nevenwerkzaamheden
- H20: aanvullende regelingen voor brandweerpersoneel
- Afwijkende toepassing salaristoelagen
- H19: aanstelling vrijwilligers bij de brandweer

<u>Salaris en toelagen</u>
Hoofdstuk 3 over salaris en salaristoelagen somt limitatief de toelagen en voorwaarden voor toekenning op. De organisatie mag zelf geen aanvullende toelagen in het leven roepen, zoals bijvoorbeeld een persoonlijke toelage. Opgesomd kent hoofdstuk 3 de volgende toelagen:

- toelage onregelmatige dienst

- toelage beschikbaarheidsdienst (dit wordt op de werkvloer ook wel piket genoemd)
- waarnemingstoelage
- garantietoelage
- functioneringstoelage: toelage bijzonder goed functioneren en toelage bijzondere prestatie
- afbouwtoelage
- buitendagvenstertoelage
- inconveniententoelage
- arbeidsmarkttoelage

Werktijden
In hoofdstuk 4 is bepaald dat voor medewerkers bij de brandweer die in een dienstrooster werken, een werktijdenregeling wordt vastgesteld. Voor de beroepsmedewerkers van de 24-uursdienst is dit in overleg met de OR vastgesteld in een roosterreglement. Voor de beroepsmedewerkers die repressief werkzaam zijn in Ede geldt de standaard werktijdenregeling van hoofdstuk 4. Dit verschil komt door de regelruimte die de medewerker heeft om zijn werktijden te bepalen. In Arnhem is er een vast rooster voor het hele jaar waarin er weinig tot geen regelruimte voor de medewerker is in de werktijden. In Ede is er ook een rooster waarin de medewerker gemiddeld eens per 3 weken is ingeroosterd in de warme taak en daarnaast is er enige regelruimte in het invullen van de werktijden.
Oproepen tijdens beschikbaarheidsdiensten zijn ondergebracht in de bijzondere werktijdenregeling. Dat betekent dat de uren die medewerkers werken door een oproep tijdens beschikbaarheidsdienst, niet in de hoofdfunctie gecompenseerd hoeven te worden maar als overwerk worden uitbetaald.

FLO-overgangsrecht
In de hoofdstukken 9b en 9f van de CAR is het FLO-overgangsrecht geregeld, dat van toepassing is op medewerkers die op 31 december 2005 een bezwarende functie hadden. In deze hoofdstukken zijn afspraken vastgelegd op welk moment deze mensen vervroegd uit kunnen treden met behoud van (een deel) van het inkomen. De FLO-overgangsrechten noch de bezwarendheid van de repressieve functies staan ter discussie in dit project.

Medewerkers die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen, vallen niet onder het FLO overgangsrecht. Voor deze medewerkers geldt dat ze 20 jaar in een bezwarende functie mogen werken. Binnen die 20 jaar dient naar een tweede loopbaan gewerkt te worden. Zowel in Arnhem als in Ede hebben we medewerkers met en zonder FLO overgangsrecht. Hieronder een overzicht (mei 2019):

Leeftijdscategorie	**Arnhem**	**Ede**
	Met FLO uittreden vanaf 56	**Met FLO uittreden vanaf 56**
<35 jr	0	0
35-45 jr	13	4
45-55 jr	19	6
>55 jr	3	2
Sub-totaal	**35**	**12**
	Zonder FLO, max 20 jr	Zonder FLO, max 20 jr
0-5 jr in bezwarende functie	13	8
5-10 jr in bezwarende functie	6	7
10-15 jr in bezwarende functie	20	0
Sub-totaal	**39**	**15**
Totaal	**74**	**26**

Er zijn nog geen medewerkers in de categorie 15 tot 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie zonder FLO, omdat dit van toepassing is op medewerkers in dienst getreden vanaf 2006.

Tweede loopbaan
Het tweede loopbaanbeleid is binnen de brandweer van toepassing op twee groepen repressieve medewerkers met een bezwarende functie:
- Groep 1: medewerkers met FLO-overgangsrecht in een cohort van minder dan 20 dienstjaren op 31 december 2005
- Groep 2: medewerkers zonder FLO overgangsrecht.

Uitgangspunt voor de tweede groep is dat er maximaal 20 jaar wordt gewerkt in een bezwarende functie en hen te ondersteunen naar een tweede loopbaan. In de eerste 10 jaar zal het accent vooral liggen op het vakbekwaam worden en blijven in het brandweervak. Na 10 jaar start de oriëntatie die is gericht op een tweede loopbaan. De periode 15-20 jaar is gericht op uitstroom naar een tweede loopbaan.

Afwijkende toepassing salaristoelagen
VGGM heeft in overleg met het GO een aantal toelagen ondergebracht onder de beloning uitstekend functioneren (art 3:20) en de functioneringstoelage (art 3:8). Te denken valt hierbij aan de pieperdraagplichtvergoeding, de woontoeslag, en de toelage warm – koud voor de combi functies in Ede. Deze toelagen vallen strikt genomen niet onder de werkingssfeer van de bepalingen in hoofdstuk 3. Opnemen in hoofdstuk 20 was geen optie, omdat alleen brandweerpersoneel in dienstroosters met functiegebonden toelagen onder dit hoofdstuk valt. Voor overig brandweerpersoneel is hoofdstuk 3 integraal van toepassing.

Nevenwerkzaamheden
In hoofdstuk 15 van de Arbeidsvoorwaarden VGGM is het kader over het verrichten van nevenwerkzaamheden opgenomen. Er is sprake van nevenwerkzaamheden als de medewerker naast de functie bij VGGM andere werkzaamheden verricht of gaat verrichten. De term 'nevenwerkzaamheden' moet ruim worden opgevat. Onder nevenwerkzaamheden worden verschillende werkzaamheden verstaan, zoals het lidmaatschap van het bestuur van een vereniging of stichting of het voeren van een eigen bedrijf. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden.
De medewerker is verplicht nevenwerkzaamheden te melden waarvan hij vermoedt of redelijkerwijs kan vermoeden, dat tegen het verrichten van die nevenwerkzaamheden vanuit VGGM bezwaar kan bestaan.

5.4 Arbeidstijdenwetgeving
Belangrijke wetgeving is de Arbeidstijdenwetgeving. Deze is integraal van toepassing op ambtenaren. In de Arbeidstijdenwet (ATW) staat hoe lang een werknemer per dag en per week mag werken en wanneer hij recht heeft op pauze of rusttijd. Die regels die er zijn met het oog op gezondheid, veiligheid en welzijn, maar ook om werk, privé en zorgtaken te kunnen combineren, sluiten aan bij de Arbeidsomstandighedenwet. Er dient zoveel als mogelijk rekening te worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
In het Arbeidstijdenbesluit staan uitzonderingen en aanvullingen.
Sommige uitzonderingen mogen alleen toegepast worden als hierover per collectieve regeling (een cao of een publiekrechtelijke rechtpositieregeling) overeenstemming is bereikt. Dit geldt bijvoorbeeld voor de aanwezigheidsdiensten bij de brandweer. In bijlage 7 staat een overzicht van de werk- en rusttijden.

Jurisprudentie
Jurisprudentie betreft veelal een uitspraak in een individuele casus. Toch zijn deze uitspraken relevant voor de arbeidsvoorwaarden, omdat een rechtszaak in gelijke situaties over het algemeen tot dezelfde uitspraak zal leiden. Vaak worden cao's / publiekrechtelijke rechtspositieregelingen of zelfs wetgeving aangepast naar aanleiding van rechterlijke uitspraken.
Voor uitspraken van het Europees Hof geldt dat deze soms een rechtstreekse werking hebben, ondanks mogelijke strijdigheid met de cao of nationale wetgeving. Voor een groot aantal bepalingen uit de Europese Arbeidstijdenrichtlijn geldt deze rechtstreekse werking.
In de afgelopen jaren zijn er een aantal belangrijke uitspraken gedaan door het Europees Hof met betrekking tot de uitleg van deze bepalingen. Zo kennen we belangrijke uitspraken van het Europees Hof inzake:
- Jaeger, 2003: een slaapdienst waarbij de werknemer op de werkplek aanwezig moet zijn geldt als werktijd; dit arrest heeft geleid tot aanpassing van wetgeving en roosters tijdens aanwezigheidsdiensten;
- Williams/British Airways, 2011: de doorbetaling van het gebruikelijk loon tijdens vakantie; dit arrest heeft geleid tot aanpassingen in veel cao's en bij VGGM tot nadere uitwerking van art 6:1 Arbeidsvoorwaarden VGGM;
- Matzak, 2018: arbeidstijd bij thuiswachtdienst.

Een belangrijk arrest van het Europees Hof voor dit project is het arrest inzake Matzak (21 februari 2018). De heer Matzak is vrijwilliger bij de brandweer van Nijvel. Hij draait één week per vier weken wachtdiensten, met name 's avonds en in het weekend gedurende welke tijd hij bereikbaar (thuis) moet zijn en indien nodig zich binnen acht minuten in de kazerne moet kunnen melden.
De kern van het arrest is dat een thuiswachtdienst waarbij de werknemer verplicht is om binnen korte tijd gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, als arbeidstijd aangemerkt moet worden als voldaan is aan de eisen:
- bereikbaar zijn;
- binnen 8 minuten zodanig gehoor geven aan oproepen, zodat hij fysiek aanwezig is op de door de werkgever aangewezen plek.

De onderbouwing van het aanmerken als arbeidstijd van de tijd dat hij thuis moet wachten is dat de werknemer sterk beperkt wordt in het ondernemen van andere, persoonlijke of sociale, activiteiten. Daarom wordt een thuiswachtdienst beschouwd als arbeidstijd en dus niet als rusttijd.

De vraag is hoe een rechter over de huidige Edese situatie zou oordelen. Bij VGGM zijn de brandweermedewerkers niet verplicht om thuis te blijven tijdens beschikbaarheidsdiensten. De opkomsttijd in Ede is echter wel 2 minuten. Daarmee wordt de werknemer beperkt in andere activiteiten. Hierover is nader juridisch advies ingewonnen bij Capra.
Dit advies[30] zegt het volgende: 'Matzak' wordt veelvuldig zo uitgelegd dat een wachtdienst alleen arbeidstijd is als de medewerker thuis moet wachten. De Europese rechter zegt inderdaad dat het gaat om een wachtdienst thuis. In de feitelijke 'verklaring voor recht' staat echter als vaststelling: "dat thuiswachtdienst die door een werknemer wordt verricht, waarbij deze verplicht is om binnen 8 minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als arbeidstijd moet worden aangemerkt". In de verklaring voor recht wordt de nadruk gelegd op de verplichting om binnen 8 minuten gehoor te geven aan oproepen, waardoor de mogelijkheid van de medewerker om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt.
Deze situatie lijkt sterk op de situatie van de beroepskrachten en vrijwilligers in Ede, met dien verstande dat daar een woonverplichting geldt van 2 minuten en dat de medewerkers tijdens beschikbaarheidsdienst binnen een straal van 2 minuten moeten verblijven van de kazerne Ede-centrum en direct gehoor moeten geven aan een oproep.

Capra stelt dat in geval een rechterlijke toetsing wordt gevraagd, de rechter met een verwijzing naar het Matzak arrest tot het oordeel zal komen dat de consignatie zoals die thans wordt opgelegd in Ede aangemerkt moet worden als arbeidstijd, zowel voor wat betreft de beroeps- als de vrijwillige medewerkers. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat het aanmerken van consignatie als arbeidstijd niets zegt over de vergoeding voor deze diensten.

5.5 Arbeidsvoorwaarden en ontwikkelingen

Tot de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is het ambtenarenrecht van toepassing. Het ambtenarenrecht valt onder het bestuursrecht; daarmee is de Algemene Wet bestuursrecht van kracht. Dat betekent dat de Ambtenarenwet van toepassing is, de CAR-UWO aangevuld met de regelingen die in het lokale GO zijn afgesproken, neergelegd in de Arbeidsvoorwaarden VGGM.

De Wnra treedt op 1 januari 2020 in werking. Dat betekent dat in plaats van de Arbeidsvoorwaarden VGGM het Burgerlijk Wetboek (BW) en de cao van toepassing worden. Gelet op de complexiteit en de zorgvuldigheid waarmee de overgang naar het private arbeidsrecht dient plaats te vinden, is het voornemen om de invoering van de Wnra voor het personeel van de veiligheidsregio's, met uitzondering van het ambulancepersoneel, uit te stellen tot (tenminste) 2021. De reden voor het uitstel is dat het van toepassing worden van het burgerlijk wetboek problemen oplevert voor de huidige vrijwilligersaanstelling. Een dergelijke aanstelling is niet mogelijk binnen het burgerlijk wetboek. Vrijwilligers zouden onder het BW een deeltijdarbeidsovereenkomst krijgen. Dit heeft grote gevolgen voor de kosten en organisatie van de brandweer. Op landelijk niveau worden door de landsadvocaat adviezen voorbereid en naar alle waarschijnlijkheid ook voorstellen voor de toekomst gedaan omtrent dit vraagstuk. Voor meer informatie zie bijlage 9. (Wnra).

Het is nog hoogst onzeker en lastig om voorspellingen te doen en verwachtingen uit te spreken over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden. Het is zeer wenselijk om op een juridisch correcte en tegelijkertijd praktische manier vorm te geven aan de overgang van publiekrechtelijke rechtspositie naar cao.
Mogelijke scenario's zijn:
- er ontstaat een 'als-het-ware cao' als VGGM geen partij is bij een cao;
- VGGM sluit zelf een cao met vakorganisaties;
- Veiligheidsregio's verenigen zich in een werkgeversorganisatie die een cao sluit.

[30] Advies Capra is opgenomen als bijlage 8.

5.6 Instroom repressieve medewerkers

De methodiek voor het werven van nieuw personeel is gelijk voor Arnhem en Ede. Er wordt op verschillende media een vacature geplaatst waarop per brief en CV gesolliciteerd kan worden. Op basis van de brieven en CV's worden sollicitanten uitgenodigd voor het vervolgtraject.
Het vervolgtraject in Arnhem en Ede wordt op een verschillende wijze vormgegeven.

Werving personeel Arnhem

In Arnhem is de werving gericht op de repressieve functie. Er wordt uitgebreid stil gestaan bij de inzetbaarheid en gedragscomponent voor de 24-uursdienst. Er is een speeddate met de ploegcommandanten voor een eerste kennismaking. Als deze positief is volgt een praktijkselectiedag. Op deze dag worden fysieke, mentale en sociale competenties en gesteldheid getest om te kijken of iemand bekwaam is, of te maken zou zijn. Onderdelen op zo'n dag zijn zwem- en duikvaardigheden in kader van inzetbaarheid voor duiker, hoogtevreestest, conditie- en krachtoefeningen, coördinatieoefening in bijv. een ruimte vol rook, groepsoefeningen waarin samenwerking tot uiting komt en een traumaoefening.
Indien deze dag goed is volbracht, volgt een sollicitatiegesprek met de ploegcommandanten. Als deze ook positief verloopt, volgen nog een keuring voor het duiken en de PPMO-keuring (indien geen geldige PPMO in bezit).
Als ook deze twee onderdelen goed verlopen, kan een aanstelling volgen. Om in aanmerking te komen voor een aanstelling in Arnhem, dient de kandidaat binnen 1 jaar binnen 30 minuten van de kazerne post Arnhem-noord te wonen. Dit is ten behoeve van herbezetting. Indien dit binnen 1 jaar niet gerealiseerd is wordt de termijn nog 1x met maximaal 1 jaar verlengd om binnen het woongebied te wonen.

Werving personeel Ede

In Ede is de werving voornamelijk gericht op de 'koude'/beheersmatige taak die iemand gaat uitvoeren. Uiteraard wordt ook geselecteerd op de competenties die nodig zijn voor de repressieve functie. Het gedachtegoed hierachter is dat het vak van brandweerman tijdens de aanstelling geleerd wordt en dat de sollicitant voor de uitvoering van de 'koude'/beheersmatige taak de benodigde competenties en vaardigheden al bezit.
De selectie van de kandidaten wordt gedaan op basis van 2 gesprekken door een adviescommissie en selectiecommissie en een rondleiding door de kazerne. Op basis van deze gesprekken en de rondleiding, wordt besloten of een kandidaat in aanmerking komt voor de combi-functie. Voor de repressieve functie wordt nog een rijvaardigheid test afgenomen in verband met de inzetbaarheid als chauffeur.
Als dit positief is verlopen volgt een PPMO-keuring. Als ook deze goed is kan een aanstelling volgen. Om in aanmerking te komen voor een aanstelling in Ede, dient de kandidaat binnen 1 jaar in een woongebied van 2 minuten van de kazerne Ede-centrum te wonen om de repressieve taak te kunnen uitvoeren. Tijdens de aanstelling kan deze termijn om binnen het woongebied te wonen nog 1x met maximaal 1 jaar worden verlengd.
Met name deze woonplicht levert knelpunten op om geschikte kandidaten te vinden voor de vacatures in Ede. Naast het feit of een kandidaat in het woongebied van 2 minuten wíl wonen, ligt een groot gedeelte van de koopwoningen in die cirkel van 2 minuten van de kazerne in de hogere prijsklasse en zijn dus niet betaalbaar voor de meeste brandweercollega's.

Instroom personeel Arnhem en Ede

*Manschap: e*en aanstelling in de functie van manschap kan plaatsvinden in de functie medewerker incidentbestrijding A, B of C. Functie A is gewaardeerd in schaal 7, functie B in schaal 6 en functie C in schaal 5. Het verschil tussen de functiedocumenten ligt in de uitvoering van specialistische taken.
In het document C zijn geen specialistische taken opgenomen. In het document B zijn specialistische taken opgenomen. Voorbeelden hiervan zijn chauffeur en voertuigbediener. In het document A zijn meerdere en/of complexe specialistische taken uitgevoerd zoals duikploegleider, duiken of MOB.

Bevelvoerder: op de functie bevelvoerder is het functiedocument bevelvoerder van toepassing. Deze functie is ingeschaald in schaal 8. Sommige bevelvoerders In Ede zijn ingeschaald in 9. Dit komt doordat zij vóór 2014 in schaal 9 waren aangesteld als plaatsvervangend ploegcommandant.

Plaatsvervangend ploegcommandant: op de functie van plaatsvervangend ploegcommandant is het functiedocument teammanager D van toepassing. Deze functie is ingeschaald in schaal 9. In Ede is sprake van één plaatsvervangend ploegcommandant per ploeg; in Arnhem is dat wel het beleid, maar vanuit het verleden kan het nog zo zijn dat er maximaal twee plaatsvervangend ploegcommandanten in één ploeg zijn aangesteld.

Ploegcommandant: op de functie van ploegcommandant is het functiedocument teammanager C van toepassing. Deze functie is ingeschaald in schaal 10.

Aanstellingen Arnhem en Ede
De functies van manschap en bevelvoerder zijn de zogenaamde 'warme' functies. De functies van plaatsvervangend ploegcommandant en ploegcommandant zijn de 'koude' functies.
De wijze van aanstelling verschilt tussen Arnhem en Ede. In Arnhem wordt een medewerker aangesteld in één functie, de hoogste ingeschaalde. In Ede hebben de medewerkers die in 2014 vanuit gemeentelijke organisatie zijn overgenomen in de nieuwe geregionaliseerde organisatie een aanstelling in de koude functie, met een warme taak. De afgelopen jaren werd een medewerker aangesteld in tenminste twee en soms drie functies. In ieder geval in een repressieve functie (manschap of bevelvoerder) en in een 'koude' functie, bijvoorbeeld bij risicobeheersing. Er kan een tweede 'koude' functie zijn, namelijk die van (plaatsvervangend) ploegcommandant.
De inschaling in Ede gebeurt altijd in de warme functie. Indien (één van) de koude functie(s) hoger gewaardeerd is dan de warme functie, wordt dit als een toelage uitbetaald.

Daarnaast is er nog een ander verschil bij aanstellen. In Ede worden alle manschappen aangesteld in de functie medewerker incidentbestrijding A, met als doel dat iedereen uiteindelijk moet doorgroeien tot dat profiel. In Arnhem wordt een manschap afhankelijk van wat iemand kan (diploma's, specialisaties etc.) aangesteld in de functie van medewerker incidentbestrijding A, B of C.

Conform de rechtpositie kan een medewerker een schaal lager ingeschaald worden dan de schaal die op de functie van toepassing is. Dit heet de aanloopschaal. Hier wordt in Ede van afgeweken, men wordt aangesteld als medewerker incidentbestrijding A en inschaling kan plaats vinden in aanloopschaal 5, dit is 2 schalen lager.

Hieronder een overzicht van de mogelijke repressieve aanstellingen

	Arnhem			**Ede**		
	Functie	**Rang**	**Schaal**	**Functie**	**Rang**	**Schaal**
Manschap in opleiding	Mdw IB C		Aanloop 4 of functie 5	Mdw IB A		5
Manschap A diploma	Mdw IB C	Brandwacht	Aanloop 4 of functie 5	Mdw IB A	Brandwacht	5
Manschap A diploma + aantal specialisaties	Mdw IB B	Brandwacht of HBT*	Aanloop 5 of functie 6	Mdw IB A	Brandwacht of HBT*	5 of aanloopschaal 6
Manschap A diploma + volledig opgeleid alle specialisaties	Mdw IB A	HBT	Aanloop 6 of functie 7	Mdw IB A	HBT	Aanloop 6 of functie 7
Bevelvoerder	Bevelvoerder	Brandmeester	Aanloop 7 of functie 8	Bevelvoerder	Brandmeester	Aanloop 7 of functie 8
Plv ploegcommandant	Teammanager D	Brandmeester	Aanloop 8 of functie 9	Teammanager D	Brandmeester	Aanloop 8 of functie 9
Ploegcommandant	Teammanager C	Hoofdbrandmeester	Aanloop 9 of functie 10	Teammanager C	Brandmeester	Aanloop 9 of functie 10

Arnhem:
Brandwacht: manschap A, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerduiker.
Hoofdbrandwacht: duikploegleider, MOB, gediplomeerd manschap A met specialismen chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerduiker.

Ede:
Brandwacht: manschap A met maximaal 1 specialisatie.
Hoofdbrandwacht: manschap A met minimaal 2 specialisaties of langer dan 5 jaar rang brandwacht.

Aanstelling vindt in Ede is eerste instantie plaats voor 1 jaar met (in principe) uitzicht op een vaste aanstelling bij voldoende functioneren en ongewijzigde omstandigheden. Om na het eerste jaar aangesteld te kunnen worden in vaste dienst moet, naast formatieruimte en voldoende functioneren, de opleiding manschap A behaald zijn én gewoond worden in het woongebied van twee minuten. Indien dat niet het geval is, kan de aanstelling één keer verlengd worden met 1 jaar.
In Arnhem zijn er per ploeg twee functieplaatsen voor maximaal 2 jaar. Voor deze functies krijgt men eerst een aanstelling voor 1 jaar; bij voldoende functioneren wordt deze nog een keer verlengd met 1 jaar. Deze functieplaatsen worden ingevuld door basis opgeleide manschappen, die alleen verder worden opgeleid tot duiker, niet tot andere specialisaties. De overige plekken in de ploegen zijn in principe vaste plekken. Ook bij vaste plekken vindt aanstelling plaats voor 1 jaar, en bij voldoende functioneren kan dat omgezet worden in een vaste aanstelling.
Vaste aanstelling vindt alleen plaats indien voldaan wordt aan de woonverplichting van 30 minuten. In verband met de bezwarendheid van de functie geldt een maximum van 20 jaar voor het uitoefenen van de bezwarende functie. In die 20 jaar dient gewerkt te worden aan een tweede loopbaan.

5.7 Doorstroom repressieve medewerkers

Er zit een opbouw in het functiestelsel waardoor het niet mogelijk is opleidingen te volgen voor specialismen zonder dat het manschap A diploma behaald is. De specialismen die in Arnhem en Ede worden uitgevoerd zijn: chauffeur, voertuigbediener (in Arnhem wordt deze op de werkvloer 'bevelvoerder speciale voertuigen' genoemd), gaspakdrager, brandweerduiker en duikploegleider (alleen Arnhem). Daarnaast worden zowel in Ede als in Arnhem de manschappen opgeleid voor MOB en de ontsmettingseenheid en in Arnhem als schipper.

Bij minimale ervaring en het nog niet in bezit zijn van de opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie, worden medewerkers geplaatst in de aanloopschaal. In het doorlopen van het opleidingstraject en daarmee het beter inzetbaar zijn in de beroepsfunctie, volgt de doorstroom in functie. Uiteindelijk wordt van iedereen (behalve de "2-jarige" aanstellingen) verwacht door te groeien naar medewerker incidentbestrijding A. Harde eis voor deze functie is het inzetbaar zijn als gaspakdrager, MOB-er of voor Arnhem als duiker/duikploegleider.

In bijlage 10 is een stroomschema opgenomen van de repressieve functies Ede.

Opleidings- en oefenuren

Opleiden en oefenen repressieve taken MSA

Opleiding (van 0 naar diploma)							Oefenen (leidraad)						Feitelijk geoefend (*)
Tot. kosten Duiker	€	50.000	excl.	Tot. uren Duiker		989				TOTAAL	Duiker	258	246
										TOTAAL	MOB	144	156
Tot. kosten MOB/Ede	€	35.000	excl.	Tot. uren MOB/Ede		862	Gem. jr.kosten p.p.	€	1.000	TOTAAL	Ede	144	140
	kosten opl		uren	LWPO/zelfstudie		totaal				uren/jr			
Leergang Manschap A	€	13.500	360		82	442	Leergang Manschap A			70			
Zwedenweek	€	3.700	60		0	60							
Rijbewijs C	€	3.500	25		25	50	Rijbewijs C						
Rijbewijs E achter C	€	2.000	15		0	15	Rijbewijs E achter C						
Brw Ch Zwaar	€	1.700	28		18	46	Brw Ch Zwaar			4			
Vtg bediener basis	€	700	3		5	8	Vtg bediener basis						
Vtg bediener pomp	€	2.000	39		12	51	Vtg bediener pomp			4			
Vtg bediener RV	€	400	3		24	27	Vtg bediener RV			4			
Vtg bediener HA	€	400	3		3	6	Vtg bediener HA			4			
Kraan HV1	€	2.000	10		2	12	Kraan HV1			4			
SBA(Arnhem)	€	-	0		8	8	SBA(Arnhem)			4			
Tankwagen (Ede)	€	-	0		8	8	Tankwagen (Ede)						
Gaspakdrager	€	3.500	64		15	79	Gaspakdrager			20			
MOB	€	1.500	30		0	30	MOB			30			
Brw Duiker	€	15.000	129		36	165	Brw Duiker			144	1,3 fte		
Oefenleider	€	100	20		0	20	Oefenleider			0		(	

(*) gemiddelde uren B-ploeg 1-11-2017 /31-10-2018 en C-ploeg Ede

Totaal overzicht huidige situatie personeel Arnhem en Ede

Aantallen	Beroeps	Vrijwilligers	Verzorgingsploeg
Arnhem	74	20	
Ede (combi functie)	26(+2 in dagdienst niet in rooster), op dit moment 1 vacature vacant	17	16 (beroeps/vrijwilligers en burgers

Op basis van bovenstaand personeelsbestand wordt de uitruk in Arnhem en Ede gewaarborgd. In Ede hebben de medewerkers ook een 'koude' functie. Tijdens de dienstweek blijven de medewerkers hun koude taken uitvoeren met uitzondering van de dinsdag en vrijdagmiddag; dinsdag is de oefendag en vrijdagmiddag staat onderhoud aan de post en het sporten gepland.

5.8 Analyse knelpunten en verschillen op het gebied van arbeidsvoorwaarden

De volgende knelpunten en verschillen op het gebied van arbeidsvoorwaarden zijn in beeld gebracht:

Juridische houdbaarheid aanstellingsvorm combifunctie in Ede
Hierbij gaat het om knelpunten met betrekking tot beloning en inschaling en ontslag wegens disfunctioneren of bij ziekte.

Beloning en inschaling
In de huidige situatie heeft iemand met een combifunctie een aanstelling in een koude en een warme functie of een aanstelling in twee koude en een warme functie met een beloning naar de warme functie. Wanneer de koude taak hoger gewaardeerd is, is er een toelage van warm naar koud. Dit is niet meer toegestaan, zowel juridisch als arbeidsvoorwaardelijk:

- Beloning moet volgens jurisprudentie conform functie, overwerk ook. Dit is bij aanstelling in de koude functie niet het geval[31]. Bij aanstelling in 2 of 3 functies wordt bij overwerk de warme schaal toegepast. De juridische houdbaarheid van het werken met combifuncties zonder duidelijk afbakening in percentages, binnen één aanstelling, staat onder druk. Dit omdat in de rechtspositie de definitie van de functie is: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten. In de arbeidsvoorwaarden VGGM in het hoofdstuk over salaris staat dat het college voor elke functie een functieschaal vaststelt.
- Hoofdstuk 3 van de arbeidsvoorwaarden VGGM, dat gaat over salaris, is in 2016 aangepast waardoor verschillende toelages niet meer goed passen. In 2015 is in het GO afgesproken dat een aantal 'persoonlijke' toelagen zoals we die kennen en die niet in het nieuwe hoofdstuk 3 passen zoals bedoeld volgens de definities in dat hoofdstuk, toch gehandhaafd blijven. Dit is o.a. te zien in art 3:8:0:1, art 3:20:0:1 en de toelichting bij de betreffende artikelen. VGGM heeft de arbeidsvoorwaarden aangepast aan de heersende praktijk, maar deze is strikt genomen niet in overeenstemming met hoofdstuk 3. Het is een knelpunt en tegelijk niet helemaal juridisch correct. Als je namelijk de definitie leest, bijvoorbeeld van artikel 3:8, dan is een bijzondere beloning "Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren *zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd*, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen". De toelage van warm naar koud valt niet onder deze definitie, maar wordt wel volgens dit artikel toegekend.
- Groot beloningsverschil in koude en warme functie leidt tot arbeidsvoorwaardelijke problemen, bijvoorbeeld bij het verkopen van verlof. Kopen in het IKB gaat tegen de warme (lage) schaal en verkopen ook. Als de medewerker vakantie opneemt wordt hij doorbetaald in de hoge schaal (= warme schaal inclusief toelage koud-warm). Verkopen en kopen van verlof kent dus een ander uurloon dan het opnemen van verlof.

Ontslag wegens disfunctioneren en bij ziekte

- Bij ontslag uit de volledige functie wegens het niet kunnen vervullen van de warme taak is nodig dat het disfunctioneren in de (combi)functie aangetoond wordt. De vraag is of in deze situatie voldoende beargumenteerd kan worden dat het feitelijk samenstel van werkzaamheden van de koude en de warme taken onlosmakelijk met elkaar verbonden is. Een eventueel volledig ontslag zou dan haalbaar kunnen zijn, maar kan ook net zo goed niet haalbaar zijn.

[31] Deze aanstellingsvorm dateert van voor de regionalisering en is tot op heden niet veranderd.

- Bij ziekte gelden de verplichtingen van de wet Poortwachter versus eventueel WIA recht. Bij ziekte voor de warme taak kan het voorkomen dat de koude taak nog wel uitgeoefend kan worden: als de medewerkers bij re-integratie voor 36 uur koude taken verricht is WIA lastig haalbaar. De werkgever moet de medewerker eigenlijk voor een bepaald vastgesteld deel van de functie koude taken laten verrichten (het koude taakdeel). Op dit moment is er geen harde verdeling tussen koude en warme taken. Dit zou helpen om eventueel tot een WIA te komen. Bij een duidelijke verdeling kan de medewerker zijn percentage koude taken vervullen en voor het percentage warme taken, waarvoor hij arbeidsongeschikt is, moet hij re-integreren in ander passend werk.

Woonplicht 2 minuten voor Ede
Dit is zowel een knelpunt bij het vinden van personeel als juridisch: Let op recente jurisprudentie in de zaak Matzak.

Woontoeslag Ede
Repressieve medewerkers in Ede (zowel beroeps als vrijwilligers) ontvangen voor het moeten wonen in het verplichte woongebied van 2 minuten rond de kazerne, een woontoeslag. Vraag is of deze toeslag nog passend is?

Autobeschikbaarheidsvergoeding Ede
Als medewerkers in Ede piket hebben en ze hebben de auto nodig om binnen 2 minuten aanwezig te zijn op de post, hebben ze in principe recht op deze vergoeding. Ze ontvangen deze vergoeding nu niet. Ede kende deze regeling niet en deze is na de regionalisering nooit toegepast op de medewerkers in Ede. Bij de opkomstplicht van 2 minuten werd getoetst of de medewerker binnen 2 minuten op de kazerne kon zijn (ongeacht het vervoermiddel). Er is nooit een vergoeding gegeven wanneer men met de auto kwam. De houdbaarheid van dit standpunt staat onder druk.

Pieperdraagplicht Arnhem
Dit is een vergoeding waar geen (opkomst)verplichting tegenover staat.

Verschil in rang tussen ploegcommandanten Ede en Arnhem
In Arnhem hebben ploegcommandanten de rang van hoofdbrandmeester, in Ede brandmeester.

Verschil in aanstellen tussen Arnhem en Ede
Het verschil in aanstellen tussen Arnhem en Ede betreft de functie, inschaling en toekomstperspectief. Dezelfde warme taak en startcompetenties kunnen in Ede of Arnhem een andere functie en schaal bij aanstelling opleveren. In sommige gevallen ook nog een andere rang. Daarnaast is er verschil in toekomstperspectief gezien de 8 tijdelijke arbeidsplaatsen voor max 2 jaar in Arnhem.

Verschil in recht op overwerk en schaal waarover overwerk betaald wordt
Door verschil in werktijdenregeling is extra gepland werk in de Edese situatie geen overwerk, in Arnhem wel. Daarnaast wordt overwerk in Ede (bij inzetten buiten de geplande werktijden) betaald over de warme inschaling (manschap of bevelvoerder). Overwerk in Arnhem wordt betaald over de functie, dat kan dus ook ploegcommandant of plaatsvervangend ploegcommandant zijn en dus een hogere schaal.

6 REPRESSIEVE ORGANISATIEMODELLEN

6.1 Inleiding

Binnen het project 'Repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum', is onderzocht welke organisatiemodellen mogelijk zijn. In deelproject 3 is een feitelijke, objectieve omschrijving van een aantal organisatiemodellen voor de uitvoering van de repressieve organisatie beschreven. De modellen gaan alleen uit van repressieve taken. Het gaat hierbij om basisbrandweerzorg, specialistische taken alsmede door het bestuur vastgelegde taken.
In dit hoofdstuk wordt de werkwijze van het onderzoek beschreven, evenals een achttal mogelijke repressieve organisatiemodellen, die op hoofdlijnen worden beschreven.

6.2 Werkwijze

Om te komen tot een aantal repressieve organisatiemodellen is een uitgebreide verkenning gedaan in het land. Er zijn 30 verschillende posten bezocht; daarnaast zijn nog een aantal posten benaderd om onze vragenlijst[32] in te vullen. Tevens hebben we informatie ingewonnen bij Defensie, Rijkswaterstaat en ProRail. Onderdelen van deze organisaties hebben ook een bepaalde paraatheid en responstijd.

Voor een oriëntatie in het land is vooraf overleg geweest met het Netwerk Mens en Bedrijfsvoering van Brandweer Nederland. Omdat het Netwerk ons niet kon helpen om informatie in te winnen voor dit project, hebben we zelf een vragenlijst opgesteld (bijlage 6.1). In deze vragenlijst wordt ingegaan op onderwerpen als: repressieve organisatie, arbeidsvoorwaarden en 'koude' taken.

De meeste bezochte posten zijn in een bepaalde mate een 'afspiegeling' van Arnhem of Ede als plaats (aantal inwoners, risico's, etc.) en taken. Zo zijn met name ook een aantal posten bezocht die de duiktaak uitvoeren. In onderstaande tabel een overzicht van de bezochte plaatsen/posten.

Brandweerregio	Plaatsen / posten
Groningen	Groningen
Fryslân	Leeuwarden
IJsselland	Deventer
Twente	Almelo, Hengelo en Enschede
Noord- en Oost Gelderland	Doetinchem
Gelderland-Zuid	Nijmegen
Utrecht	Amersfoort, Utrecht en Zeist
Noord-Holland-Noord	Alkmaar en Hoorn
Zaanstreek Waterland	Purmerend en Zaandam
Kennemerland	Haarlem en Velsen
Hollands-Midden	Alphen aan de Rijn, Gouda en Leiden
Zuid-Holland-Zuid	Dordrecht
Midden-West Brabant	Breda, Roosendaal en Waalwijk
Brabant-Noord	Oss
Limburg-Noord	Roermond en Venlo
Zuid-Limburg	Maastricht en Sittard-Geleen
Flevoland	Almere en Lelystad

Op basis hiervan is de projectgroep gekomen tot 8 verschillende organisatiemodellen voor de uitvoering van de repressieve taken. Deze modellen worden in paragraaf 6.4 verder beschreven.

In onderstaande tabel worden de 8 modellen benoemd.

	Repressieve organisatiemodellen
A	24-uursdienst
B	3x 8 uursdienst
C	2x 12 uursdienst

[32] Vragenlijst is opgenomen als bijlage 11.

D	Dagdienst met verplicht opkomen A/N/W (woonplicht 2-8 min.)
E	Dagdienst met kazernering A/N/W
F	Dagdienst met vrije instroom A/N/W
G	Dagdienst met gedeelte 24-uursdienst en gedeelte kazernering
H	Vrije instroom

6.3 Repressieve organisatiemodellen

Elk model wordt feitelijk beschreven aan de hand van 3 onderwerpen. De volgende onderwerpen komen per model kort aan bod:

1. Onderwerp organisatie
   a. Repressieve organisatie vorm
   b. Rooster
2. Onderwerp arbeidsvoorwaardelijk
   a. Is er een woonverplichting?
   b. Is er een opkomstplicht? (herbezetting)
3. Onderwerp vakbekwaamheid
   a. Leidraad Oefenen
   b. Hoe verhoudt zich het oefenen in relatie tot koude taak?
   c. Oefenbelasting duikers

6.4 Feitelijke beschrijving repressieve organisatiemodellen

A. <u>24-uursdienst</u>

1. Onderwerp organisatie
   a. Repressieve organisatievorm: 24-uursdienst. Dit betekent 24-uurs beroepspersoneel aanwezig.
   b. Rooster: in dit model is sprake van aanwezigheid van 08.00 uur tot volgende dag 08.00 uur. Dit kan worden uitgevoerd met een divers aantal ploegen. Tijdens deze 24-uursdienst is er sprake van werk-, rust- en slaapuren.
2. Onderwerp arbeidsvoorwaardelijk
   a. Is er een woonverplichting? Er is geen woonverplichting. Aanwezigheid op de kazerne tijdens de ingeroosterde uren.
   b. Is er sprake van herbezetting? Er is geen herbezetting als het gaat om de taken van de basisbrandweerzorg en specialismen. Deze taken kunnen worden uitgevoerd door de omliggende korpsen. Met uitzondering van de duiktaak. Deze taak kan alleen worden uitgevoerd door medewerkers van de 24-uursdienst. Hiervoor zou de opvolgende 24-uursdienst kunnen worden opgeroepen.
3. Onderwerp vakbekwaamheid
   a. Leidraad Oefenen: het uitvoeren van de Leidraad Oefenen is in dit organisatiemodel eenvoudig te organiseren. De oefeningen zijn eenvoudig in te plannen tijdens de 24-uursdiensten. Hierdoor is meer ruimte mogelijk om te oefenen.
   b. Hoe verhoudt het oefenen zich tot de koude taak: de medewerkers van een 24-uursdienst hebben als hoofdtaak het uitvoeren van de taken basisbrandweerzorg en specialismen. Daarnaast kunnen zij een koude taak uitvoeren. Er is geen sprake van druk op de koude taak mits er een goede oefenplanning gemaakt wordt.
   c. Oefenbelasting duikers: het minimale aantal oefenuren moet gehaald worden. Dit betekent een forse oefenbelasting (258 uur per jaar p.p.). Deze oefenbelasting komt voort uit de Leidraad Oefenen. Door een goede oefenplanning is dit te organiseren.

B. <u>3x 8-uursdienst</u>

1. Onderwerp organisatie
   a. Repressieve organisatie vorm: 3x 8-uursdienst. Dit betekent dat beroepspersoneel aanwezig is in 3 ploegen van 8 uur.
   b. Rooster: in dit model zijn medewerkers aanwezig in een van de drie diensten: vroege dienst (07 uur – 15 uur), late dienst (15 uur – 23 uur) en nachtdienst (23 uur – 07 uur). Tijdens deze diensten is er sprake van werkuren.

2. Onderwerp arbeidsvoorwaardelijk
   a. Is er een woonverplichting? Er is geen woonverplichting. Aanwezigheid op de kazerne tijdens de ingeroosterde uren.
   b. Is er sprake van herbezetting? Er is geen herbezetting als het gaat om de taken van de basisbrandweerzorg en specialismen. Deze taken kunnen worden uitgevoerd door de omliggende korpsen. Met uitzondering van de duiktaak; deze taak kan alleen worden uitgevoerd door medewerkers van de 8-uurdienst. Hiervoor zou de opvolgende 8-uursdienst kunnen worden opgeroepen.
3. Onderwerp vakbekwaamheid
   a. Leidraad Oefenen: het uitvoeren van de Leidraad Oefenen is in dit organisatiemodel beperkt mogelijk. Tijdens een late dienst en nachtdienst is oefenen praktisch beperkt uitvoerbaar. Voor de overige twee diensten is het te organiseren maar vergt een strakke oefenplanning.
   b. Hoe verhoudt het oefenen zich tot de koude taak: in deze organisatievorm is het lastig om naast de hoofdtaak nog koude taken uit te voeren. Dat geldt met name voor een late- en een nachtdienst, waarin ook aansluiting nodig is bij andere collega's en werkzaamheden uit de koude organisatie. Tevens vergt dit model een strakke oefenplanning.
   c. Oefenbelasting duikers: het minimale aantal oefenuren moet gehaald worden. Dit betekent een forse oefenbelasting (258 uur per jaar p.p.). Deze oefenbelasting komt voort uit de Leidraad Oefenen. Dit zal door de relatief korte diensten en ploegwisselingen een hele strakke oefenplanning vergen. Door de vele wisselingen van diensten kan dit lastig en inefficiënt zijn.

C. <u>2x 12-uursdienst</u>
1. Onderwerp organisatie
   a. Repressieve organisatie vorm: 2x 12-uursdienst. Dit betekent beroepspersoneel aanwezig is in 2 ploegen van 12 uur.
   b. Rooster: in dit model zijn medewerkers aanwezig in een dagdienst (07 uur tot 19 uur) of een nachtdienst (19 uur tot 07 uur).Tijdens de laatste dienst is er sprake van werk-, rust- en slaapuren.
2. Onderwerp arbeidsvoorwaardelijk
   a. Is er een woonverplichting? Er is geen woonverplichting. Aanwezigheid op de kazerne tijdens de ingeroosterde uren.
   b. Is er sprake van herbezetting? Er is geen herbezetting als het gaat om de taken van de basisbrandweerzorg en specialismen. Deze taken kunnen worden uitgevoerd door de omliggende korpsen. Met uitzondering van de duiktaak; deze taak kan alleen worden uitgevoerd door medewerkers van de 12-uurdienst. Hiervoor zou de opvolgende 12-uursdienst kunnen worden opgeroepen.
3. Onderwerp vakbekwaamheid
   a. Leidraad Oefenen: het uitvoeren van de Leidraad Oefenen is in dit organisatiemodel goed te organiseren. De oefeningen zijn goed in te plannen tijdens de 12-uursdiensten.
   b. Hoe verhoudt het oefenen zich tot de koude taak: de medewerkers van een 12-uursdienst hebben als hoofdtaak het uitvoeren van de taken basisbrandweerzorg en specialismen. Daarnaast kunnen zij een koude taak uitvoeren. Er is geen sprake van druk op de koude taak mits er een goede oefenplanning gemaakt wordt.
   c. Oefenbelasting duikers: het minimale aantal oefenuren moet gehaald worden. Dit betekent een forse oefenbelasting (258 uur per jaar p.p.). Deze oefenbelasting komt voort uit de Leidraad Oefenen. Dit zal door de relatief kortere diensten en ploegwisselingen, zal dit een strakke oefenplanning vergen.

D. <u>Dagdienst met verplicht opkomen A/N/W (woonplicht 2-8 min.)</u>
1. Onderwerp organisatie
   a. Repressieve organisatie vorm: dagdienst met een verplichte opkomst in de avond, nacht en het weekend. Dit betekent dagdienst personeel met een repressieve functie en voor avond, nacht en weekend een combinatie beroeps/parttimers/vrijwilligers op piket.
   b. Rooster: in dit model zijn medewerkers aanwezig in een dagdienst (07.30 uur – 16.30 uur). In de avond/nacht/weekend moet men verplicht opkomen (16.30 uur – 07.30 uur of vrijdag 16.30 tot maandag 07.30) van een vooraf vastgesteld woon- en verblijfsgebied (variërend woon- en verblijfsgebied 2-8 minuten).
2. Onderwerp arbeidsvoorwaardelijk
   a. Is er een woonverplichting? Er is een woonverplichting, afhankelijk van de keuze van het woon- en verblijfsgebied van 2-8 minuten.

b. Is er sprake van herbezetting? Er is geen herbezetting als het gaat om de taken van de basisbrandweerzorg en specialismen. Deze taken kunnen worden uitgevoerd door de omliggende korpsen. Met uitzondering van de duiktaak. Hiervoor zouden de niet gepiketteerde medewerkers opgeroepen kunnen worden.

3. Onderwerp vakbekwaamheid
   a. Leidraad Oefenen: het uitvoeren van de Leidraad Oefenen is in dit organisatiemodel goed te organiseren. De oefeningen zijn goed in te plannen tijdens de dagdiensten en op momenten in de avond en/of zaterdagen voor de beroeps en parttimers/vrijwilligers.
   b. Hoe verhoudt het oefenen zich tot de koude taak: door de te oefenen uren ligt er een druk op de koude taken. Om de repressieve taak goed uit te voeren moet ten minste de Leidraad Oefenen worden gevolgd. Dit zorgt voor druk op de koude taak. Een goede oefenplanning is van belang.
   c. Oefenbelasting duikers: het minimale aantal oefenuren moet gehaald worden. Dit betekent een forse oefenbelasting (258 uur per jaar p.p.). Deze oefenbelasting komt voort uit de Leidraad Oefenen. Dit zal een hele strakke oefenplanning vergen. Vanwege het aantal parttimers/vrijwilligers die nodig zijn in dit model, moeten veel duikers worden opgeleid en geoefend. Dit maakt het oefenen erg lastig en inefficiënt.

E. <u>Dagdienst met kazernering A/N/W</u>

1. Onderwerp organisatie
   a. Repressieve organisatie vorm: dagdienst met een kazernering in de avond, nacht en het weekend. Dit betekent dagdienst personeel met een repressieve functie en een gekazerneerde bezetting voor de avond, nacht en het weekend met beroeps en parttimers/vrijwilligers.
   b. Rooster: in dit model zijn medewerkers aanwezig in een dagdienst (07.30 uur – 16.30 uur). Na de dagdienst is er sprake van kazernering (16.30 uur – 07.30 uur). In het weekend is er volledige kazernering (vrijdag 16.30 uur tot maandag 07.30 uur).
2. Onderwerp arbeidsvoorwaardelijk
   a. Is er een woonverplichting? Er is geen woonverplichting. Aanwezigheid op de kazerne tijdens de dagdienst en ten tijde van de kazernering in de avond, nacht en het weekend.
   b. Is er sprake van herbezetting? Er is geen herbezetting als het gaat om de taken van de basisbrandweerzorg en specialismen. Deze taken kunnen worden uitgevoerd door de omliggende korpsen. Met uitzondering van de duiktaak. Hiervoor zouden de niet dienstdoende medewerkers opgeroepen kunnen worden.
3. Onderwerp vakbekwaamheid
   a. Leidraad Oefenen: het uitvoeren van de Leidraad Oefenen is in dit organisatiemodel goed te organiseren. De oefeningen zijn goed in te plannen tijdens de perioden van dagdiensten en kazernering (avond en/of zaterdagen).
   b. Hoe verhoudt het oefenen zich tot de koude taak: door de te oefenen uren ligt er een druk op de koude taken. Om de repressieve taak goed uit te voeren moet ten minste de Leidraad Oefenen worden gevolgd. Dit zorgt voor druk op de koude taak. Een goede oefenplanning is van belang.
   c. Oefenbelasting duikers: het minimale aantal oefenuren moet gehaald worden. Dit betekent een forse oefenbelasting (258 uur per jaar p.p.). Deze oefenbelasting komt voort uit de Leidraad Oefenen. Dit zal een hele strakke oefenplanning vergen.
      Vanwege het aantal parttimers/vrijwilligers die nodig zijn in dit model, moeten veel duikers worden opgeleid en geoefend. Dit maakt het oefenen erg lastig en inefficiënt.

F. <u>Dagdienst met vrije instroom A/N/W</u>

1. Onderwerp organisatie
   a. Repressieve organisatie vorm: dagdienst met een vrije instroom in de avond, nacht en het weekend. Dit betekent dagdienst personeel met een repressieve functie en in de avond, nacht en het weekend komen beroeps/vrijwilligers op als vrije instroom (geen verplichte opkomst).
   b. Rooster: in dit model zijn medewerkers aanwezig in een dagdienst (07.30 uur – 16.30 uur). Na de dagdienst is er sprake van vrije instroom (16.30 uur – 07.30 uur) en in het weekend van vrijdag 16.30 uur tot maandag 07.30 uur.
2. Onderwerp arbeidsvoorwaardelijk
   a. Is er een woonverplichting? De medewerkers voor de vrije instroom dienen in een redelijke straal (2 tot 8 minuten) van de kazerne af te wonen. Conform de huidige CAR-UWO hoofdstuk 19 moet een vrijwilliger dichtbij de kazerne wonen. Gelet op de, bij wet vastgestelde opkomsttijd is 1 tot maximaal 8 minuten van de kazerne af wonen redelijk.

b. Is er sprake van herbezetting? Er is geen opkomstplicht, dus ook geen herbezettingsplicht, als het gaat om de taken van de basisbrandweerzorg en specialismen. Deze taken kunnen worden uitgevoerd door de omliggende korpsen. Met uitzondering van de duiktaak. Hiervoor zouden de niet dienstdoende medewerkers opgeroepen kunnen worden. Hiervoor geldt dan ook het vrije instroomprincipe (geen verplichte opkomst). Dat betekent dat voor de duiktaak mogelijk ook een beroep gedaan moet worden op een duikteam uit een andere regio.

3. Onderwerp vakbekwaamheid
   a. Leidraad Oefenen: het uitvoeren van de Leidraad Oefenen is in dit organisatiemodel goed te organiseren. De oefeningen zijn goed in te plannen tijdens de dagdiensten en op momenten in de avond en/of zaterdagen voor de beroeps/vrijwilligers.
   b. Hoe verhoudt het oefenen zich tot de koude taak: door de te oefenen uren ligt er een druk op de koude taken. Om de repressieve taak goed uit te voeren moet ten minste de Leidraad Oefenen worden gevolgd. Dit zorgt voor druk op de koude taak. Een goede oefenplanning is van belang.
   c. Oefenbelasting duikers: het minimale aantal oefenuren moet gehaald worden. Dit betekent een forse oefenbelasting (258 uur per jaar p.p.). Deze oefenbelasting komt voort uit de Leidraad Oefenen. Dit zal een hele strakke oefenplanning vergen. Vanwege het aantal vrijwilligers die nodig zijn in dit model, moeten veel duikers worden opgeleid en geoefend. Dit maakt het oefenen erg lastig en inefficiënt.

G. <u>Dagdienst met gedeelte 24-uursdienst en gedeelte kazernering</u>

1. Onderwerp organisatie
   a. Repressieve organisatie vorm: een bezetting waarbij een aantal medewerkers met een repressieve functie in dagdienst werkt, gecombineerd met een aantal medewerkers in de 24-uursdienst. In de avond, nacht en het weekend bestaat de bezetting uit een aantal medewerkers van de 24-uursdienst en wordt de bezetting van de dagdienstmedewerkers ingevuld door gekazerneerde parttimers.
   b. Rooster: in dit model is er sprake van gecombineerde diensten. Een dagdienst van 07.30 uur - 16.30 uur. De medewerkers in de 24-uurdienst zijn aanwezig van 07.30 uur – 07.30 uur, het deel kazernering 16.30 uur – 07.30 uur. In het weekend (vrijdag 16.30 uur tot maandag 07.30 uur) worden 24-uursdiensten gedraaid door beroeps en parttimers gecombineerd.
2. Onderwerp arbeidsvoorwaardelijk
   a. Is er een woonverplichting? Er is geen woonverplichting. Aanwezigheid op de kazerne tijdens de dagdienst en ten tijde van de kazernering in de avond, nacht en het weekend.
   b. Is er sprake van herbezetting? Er is geen herbezetting als het gaat om de taken van de basisbrandweerzorg en specialismen. Deze taken kunnen worden uitgevoerd door de omliggende korpsen. Met uitzondering van de duiktaak. Hiervoor zouden de niet dienstdoende medewerkers opgeroepen kunnen worden.
3. Onderwerp vakbekwaamheid
   a. Leidraad Oefenen: het uitvoeren van de Leidraad Oefenen is in dit organisatiemodel goed te organiseren. De oefeningen zijn goed in te plannen tijdens de perioden van dagdiensten en kazernering (avond en/of zaterdagen).
   b. Hoe verhoudt het oefenen zich tot de koude taak: door de te oefenen uren ligt er een druk op de koude taken. Om de repressieve taak goed uit te voeren moet ten minste de Leidraad Oefenen worden gevolgd. Dit zorgt voor druk op de koude taak. Een goede oefenplanning is van belang.
   c. Oefenbelasting duikers: het minimale aantal oefenuren moet gehaald worden. Dit betekent een forse oefenbelasting (258 uur per jaar p.p.). Deze oefenbelasting komt voort uit de Leidraad Oefenen. Dit zal een hele strakke oefenplanning vergen. Vanwege het aantal parttimers/vrijwilligers die nodig zijn in dit model, moeten veel duikers worden opgeleid en geoefend. Dit maakt het oefenen erg lastig en inefficiënt.

H. <u>Vrije instroom</u>

1. Onderwerp organisatie
   a. Repressieve organisatie vorm: een volledig vrije instroommodel. Dit betekent dat vrijwilligers vanuit huis of werk opkomen naar de kazerne. Er is dus geen verplichte opkomst.
   b. Rooster: in dit model wordt niet gewerkt met een rooster en is de organisatie afhankelijk van hoeveel medewerkers opkomen.
2. Onderwerp arbeidsvoorwaardelijk
   a. Is er een woonverplichting? De medewerkers voor de vrije instroom dienen dicht bij de kazerne te wonen, conform de huidige CAR-UWO hoofdstuk 19.

b. Is er sprake van herbezetting? Er is geen opkomstplicht, dus ook geen herbezettingsplicht, als het gaat om de taken van de basisbrandweerzorg en specialismen. Deze taken kunnen worden uitgevoerd door de omliggende korpsen. Dat geldt niet voor de duiktaak. Dit betekent dat het duikteam uit een andere regio moet komen.

3. Onderwerp vakbekwaamheid
   a. Leidraad Oefenen: het uitvoeren van de Leidraad Oefenen is in dit organisatiemodel eenvoudig te organiseren. De oefeningen zijn goed in te plannen tijdens vaste oefenavonden.
   b. Hoe verhoudt het oefenen zich tot de koude taak: in dit model hebben de vrijwilligers geen koude taak.
   c. Oefenbelasting duikers: het minimale aantal oefenuren moet gehaald worden. Dit betekent een forse oefenbelasting (258 uur per jaar p.p.). Deze oefenbelasting komt voort uit de Leidraad Oefenen. Vanwege het aantal vrijwilligers die nodig zijn in dit model, moeten veel duikers worden opgeleid en geoefend. Dit maakt het oefenen erg lastig en inefficiënt.

7 BEOORDELINGSKADER

7.1 Inleiding

In het deelproject 'Beoordelingskader', is door de deelprojectgroep een beoordelingskader opgesteld. Aan de hand van dit kader zijn de IB modellen uit deelproject 3 beoordeeld op haalbaarheid. In de bijeenkomsten is de metafoor van een zeef gebruikt; alle modellen die door de zeef komen, zijn in beginsel kansrijk om verder uit te werken en worden nader onderzocht.

Bij de start van het project heeft de projectgroep aangegeven het belangrijk te vinden om een goede en objectieve afweging te maken van de verschillende modellen. De vraag daarbij was: "welke criteria zijn echt van belang die opgenomen moeten worden in het beoordelingskader en hoe kunnen we die criteria zoveel mogelijk objectiveren". Een juiste afweging is namelijk van belang, omdat die modellen ook verder onderzocht worden.
Om die reden is de heer Gert-Jan Bosland als extern deskundige bij het opstellen van het beoordelingskader betrokken. Hij is al jaren werkzaam als adviseur binnen het werkveld van de brandweer en de veiligheidsregio's. In het proces heeft hij een toegevoegde waarde geleverd in de gesprekken en het totaalbeeld van het beoordelingskader.

In dit hoofdstuk wordt de totstandkoming van het beoordelingskader beschreven en de toetsing van de modellen aan dit kader.

7.2 Uitgangspunten

Eerst is gekeken naar de belangrijkste onderwerpen die in de doelstelling van de projectopdracht zijn gedefinieerd. Deze zijn:
- efficiëntie organisatie
- passend binnen wettelijke kaders
- prettige werkomgeving
- uitwisselbaarheid

7.3 Totstandkoming beoordelingskader

Bij bovengenoemde uitgangspunten zijn door de deelprojectgroep onderwerpen benoemd die belangrijk kunnen zijn voor het op te stellen beoordelingskader. Uiteindelijk resulteerde dit in de volgende 18 onderwerpen:
- arbeidsvoorwaarden
- bezetting en herbezetting posten
- efficiënt en strategisch inzetten personeel
- eigen regelruimte ploegen
- financiën
- inzet voor beheersmatige taken
- logistieke consequenties van een IB-model (bijv. zorg dat uitrukkleding op juiste post aanwezig is bij aanvang dienst)
- mens en belastbaarheid
- niet-wettelijke taken
- oefenen
- opkomsttijden
- risicoprofiel verzorgingsgebied
- rooster (ATW-proof) en arbeidstijdenwet
- uitwisselbaarheid en inzet dagdienstpersoneel
- vaste ploegen
- vrijwilligers
- werkzaamheden buiten het rooster, rooster en formatie
- wettelijke basis- en specialistische taken

Bovengenoemde onderwerpen waren samen goed voor ruim 60 items voor het beoordelingskader.
Bij het bespreken en bediscussiëren van al deze onderwerpen en items, bleek dat sommige ervan een grote mate van detail hebben. In de fase van het beschrijven van een nieuw organisatiemodel zijn deze

details onvoldoende te overzien. Andere onderwerpen en items zijn niet of nauwelijks in een beoordelingskader ‘meetbaar’, maar hebben meer een ‘gevoelswaarde’. Verder zijn een groot aantal onderwerpen niet van belang zijn voor het beoordelingskader, maar wel bij de nadere uitwerking van de nieuwe organisatie.
Daarom zijn deze onderwerpen en items zijn in een zogenaamde ‘Uitwerklijst’ ondergebracht (zie bijlage 12) die gebruikt kan worden in de uitwerkings- en implementatiefase.

7.4 Beoordelingskader

Door op deze wijze met elkaar het gesprek te voeren, zijn uiteindelijk 8 acht onderwerpen, verdeeld in 12 items, overgebleven, die samen het beoordelingskader vormen (zie bijlage 13). De onderwerpen zijn verdeeld in één of meer items. De items zijn gedefinieerd (wat bedoelen we er mee) en er zijn kernbegrippen aan toegevoegd om de onderwerpen en items verder duiding te geven. Om de IB-modellen te kunnen beoordelen vindt er tot slot een score/waardering plaats, zoals in onderstaande tabel weergegeven.

Hoofdonderwerp en items		Definitie item	Kernbegrippen	++	+	-	--
2. Repressieve organisatie							
2.1	Prestatie Prio 1 uitrukken	De mate waarin prio 1 uitrukken met het IB-model kan worden uitgevoerd, zoals bestuurlijk vastgesteld in juni 2015 (toelichting: zie onderstaand geel kader, bestuurlijk vastgesteld juni 2015)	Bestuurlijke vastgestelde opkomsttijden Geen gelijktijdigheid	Om de vastgestelde opkomsttijden te realiseren komt dit IB-model het meest in de buurt.			Om de vastgestelde opkomsttijden te realiseren komt dit IB-model het minst in de buurt.
2.2	Aansluiting op risicoprofiel en dekkingsplan	De mate waarin het IB-model aansluit bij het (brand)risicoprofiel en het dekkingsplan (relatieve indicator, geen absoluut oordeel)		Het IB-model sluit goed aan op de risico's en het dekkingsplan	Het IB-model sluit voldoende aan op de risico's en het dekkingsplan	Het IB-model sluit onvoldoende aan op de risico's en het dekkingsplan	Het IB-model sluit slecht aan op de risico's en het dekkingsplan

Het beoordelingskader bestaat uit onderstaande onderwerpen en items:

1. Mens en belastbaarheid
   - Opkomsteisen bij alarmering: eisen die worden gesteld aan de beroeps om op te komen op de kazerne bij alarmering.
2. Repressieve organisatie
   - Prestatie Prio-1 uitrukken: de mate waarin prio 1 uitrukken met het IB-model uitgevoerd kunnen worden, zoals bestuurlijk vastgesteld in juni 2015.
   - Aansluiting op risicoprofiel en dekkingsplan: de mate waarin het IB-model aansluit bij het (brand)risicoprofiel en het dekkingsplan (relatieve indicator, geen absoluut oordeel).
   - Deelname vrijwilligers: de mate waarin het IB-model ruimte geeft om vrijwilligers in het rooster te laten deelnemen (als flexibele schil).
3. Ploegenstructuur
   - Mogelijkheid van vaste ploegen: De mate waarin het IB-model ruimte geeft om met vaste ploegen te werken (samenhorigheid, ploeggevoel, geen vreemdelingenlegioen).
4. Oefenen
   - Oefenen: de mate waarin het IB-model de ruimte geeft om te oefenen (inclusief duiken Arnhem) (van belang is hierbij of oefenen in de dagsituatie mogelijk is bij de verschillende IB-modellen).
5. Efficiënt / strategisch inzetten personeel t.b.v. de repressieve organisatie
   - Uitwisselbaarheid beroeps Arnhem-Ede: de mate waarin de uitwisselbaarheid beroeps m.u.v. duiken tussen Arnhem en Ede mogelijk is op de repressieve taken: de flexibiliteit om vanuit het IB-model medewerkers te leveren aan een ander IB-model.
   - Inzet dagdienstpersoneel in de dagsituatie: de mate waarin het IB-model ruimte geeft aan dagdienstpersoneel Arnhem en Ede (vrijwilliger elders) om in het rooster deel te nemen, gepland of ongepland.
6. Keuze voor repressieve taken en oefenen, ruimte voor koude taken
   - Ruimte voor koude taken: de mate waarin er in het IB-model ruimte is om (naast de repressieve taken en oefenen) koude taken uit te voeren.
7. Arbeidsvoorwaarden
   - Piketregeling versus uitspraak Europese Hof: in hoeverre heeft het IB-model overeenkomsten met de zaak Matzak?
8. Wet Veiligheidsregio’s
   - Wettelijke taken basis brandweerzorg: taken uitvoeren conform de wet: (bezetting) TS t.b.v. brandbestrijding en redding, THV, IBGS en waterongevallen, HW en HV.

- Wettelijke taken specialistische brandweerzorg: taken uitvoeren conform de wet: IBGS, gaspakkeneenheid en BOE.

7.5 Beoordeling IB-modellen

De deelprojectgroep heeft de 8 IB-modellen vanuit deelprojectgroep 3 gewaardeerd. Op hoofdlijnen ging dat proces als volgt:
Allereerst is er voor gekozen om per item alle 8 modellen te beoordelen. Het voordeel is dat dan binnen dat bepaalde item alle modellen worden gewaardeerd. Concreet betekende dit dat je de modellen twaalf keer 'waardeerde' in een verschillend item. Elke deelnemer van de projectgroep, m.u.v. de projectleider, heeft de score per item van het betreffende model individueel ingevuld. Die scores kwamen vervolgens samen in een Excel bestand. Als de scores dicht bij elkaar lagen, (+ of ++) dan was er snel overeenstemming over de uiteindelijke score. In een enkel geval lagen de scores wat verder uit elkaar. In dat geval vond gezamenlijk bespreking en verduidelijking plaats, waarna altijd tot een gezamenlijk besluit is gekomen over de uiteindelijke waardering van een item in een bepaald IB-model.
Uiteindelijk heeft dit geleid tot een definitieve waardering van de IB-modellen, zoals hieronder weergegeven (zie ook bijlage 14).

Modellen / Items	1.1 opkomsteisen	2.1 prestatie prio 1	2.2 aansluiting risico's	2.3 vrijwilligers	3.1 vaste ploeg	4.1 oefenen	5.1 uitwisselbaarh. A/E	5.2 dagdienstpers. dag	6.1 koude taken	7.1 europese hof	8.1 wett. basis brw	8.2 wett. spec. taken
24uur (A)	++	++	++	--	++	++	+	++	++	++	☑	☑
3x8uur (B)	++	++	++	--	++	-	++	++	-	++	☑	☑
2x12uur (C)	++	++	++	--	++	+	++	+	++	++	☑	☑
dagd+verpl opk (D)	-	+	+	+	+	+	-	++	+	--	☑	☑
dagd+kaz (E)	++	++	++	+	+	+	-	++	++	++	☑	☑
dagd+vrije instr (F)	-	-	-	++	-	-	--	++	+	++	☑	☑
dagd+24+kaz (G)	++	++	++	-	-	+	+	++	+	++	☑	☑
vrije instr (H)	--	--	--	++	--	--	nvt	++	+	++	☑	☑

7.6 Modellen die kansrijk zijn voor uitwerking

Tot slot is door de deelprojectgroep beoordeeld welke IB-modellen kansrijk zijn voor verdere uitwerking. Daarbij kwam de deelprojectgroep tot de volgende keuzes en afweging:

- Bij de IB-modellen 'dagdienst met vrije instroom' (F) én 'vrije instroom' (H) is de kwaliteit brandweerzorg niet gegarandeerd; het principe van vrije instroom past niet bij het risicoprofiel van Arnhem en Ede-Stad;
- IB-model 'dagdienst en een verplichte opkomst met piket' (D) heeft een te groot risico, gelet op de jurisprudentie van 'Matzak' en het advies van Capra;
- IB-model '3 x 8 uursdienst' (B) is interessant als er daadwerkelijk voor 24 uur per dag gewerkt kan worden aan beheersmatige taken, naast incidentbestrijding en oefenen. Los van de financiële haalbaarheid (24 arbeidsuren) is de projectgroep van mening dat er geen werk is voor 24 uur/dag voor de repressieve medewerkers, en dat de uitvoering van koude taken en oefenen voor fricties kan zorgen in de avond- en nachturen.

Daarmee zijn de IB-modellen '24-uursdienst' (A), '2 x 12 uursdienst' (C), 'dagdienst en kazernering' (E) en 'dagdienst met deel 24-uursdienst en deel kazernering (G) kansrijk om verder uit te werken.

8 BEHEERSMATIGE TAKEN

8.1 Inleiding

In dit deelproject is onderzocht welke beheersmatige taken er mogelijk door de repressieve medewerkers in de nieuwe brandweerorganisatie zijn uit te voeren. Het uitvoeren van beheersmatige taken in een repressief organisatieonderdeel is niet eenvoudig. De inrichting en rolverdeling zijn immers primair gericht op het zo snel mogelijk hulp verlenen aan de burger in nood. Dat betekent dat er altijd een evenwicht gevonden zal moeten worden tussen de efficiency aan de “warme”-kant en die aan de ‘koude’-kant. Ook heeft het onvoorspelbare karakter van de uitruk, qua tijdstip, intensiteit en duur, effect op de mogelijkheden aan de “koude’-kant.

Zaak is dus om eerst goed in beeld te brengen welke beheersmatige taken binnen de organisatie worden uitgevoerd en de daarbij van belang zijnde:
- kennis, opleiding, certificaten, vaardigheden en competenties;
- fysieke, ruimtelijke en tijd kaders;
- overdraagbaarheid van het geheel of delen ervan (denk o.a. aan roostering medewerkers).

Dat geeft een eerste selectie van in potentie geschikte beheersmatige taken, voor uitvoering door medewerkers in repressieve dienst.

Op basis van deze grove inventarisatie is vervolgens steeds beter ingezoomd op de (on)mogelijkheden binnen de geselecteerde modellen die in het uiteindelijke advies worden beschreven.

8.2 Inventarisatie beheersmatige taken en bijbehorende kaders

Om een compleet overzicht van de kansrijke beheersmatige taken te kunnen maken, zijn alle teammanagers geïnterviewd. Focus lag daarbij op het identificeren van taak(onderdelen) in hun huidige teams, die aangemerkt zouden kunnen worden als mogelijk invulbaar door repressieve medewerkers. Ook de bijbehorende kaders (tijd, opleidingsniveau, houding- en gedragsaspecten, overdraagbaarheid) en functiebeschrijvingen zijn opgehaald. De teammanagers is daarbij gevraagd om “over de grenzen” van de ervaringen uit het verleden en huidige organisatie heen te kijken en die geen belemmering te laten zijn om taakonderdelen aan te merken als potentiele kanshebbers. Er is daartoe een grove indeling aangehouden in 3 categorieën:
- 1 = direct toepasbaar,
- 2 = met kleine aanpassingen toepasbaar,
- 3 = niet of na ingrijpende wijzigingen toepasbaar.

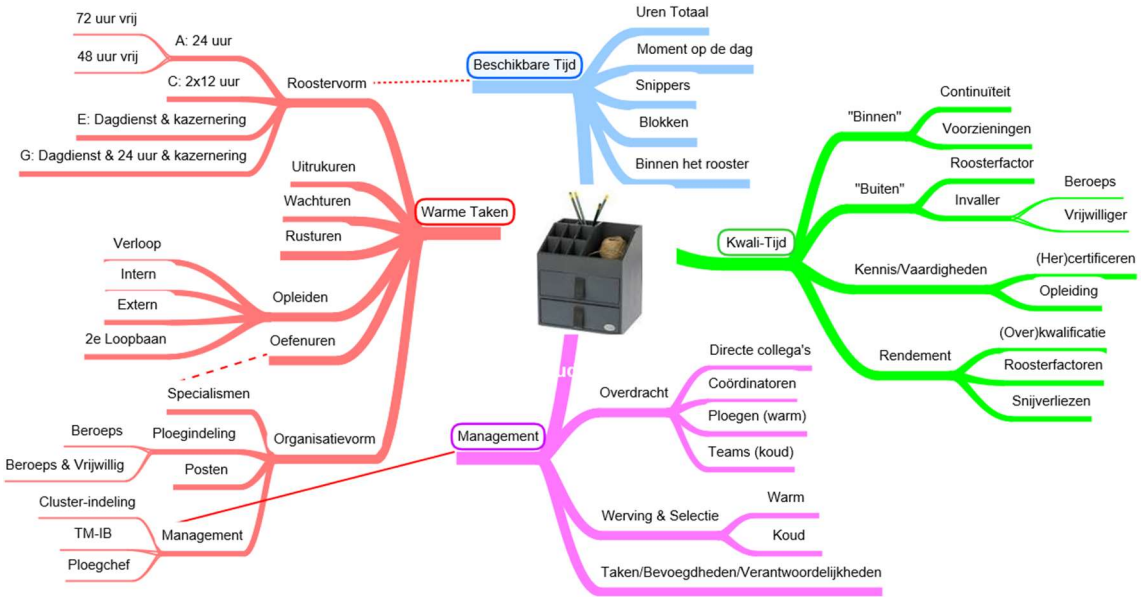
Op deze manier is een schifting gemaakt in de meest kansrijke en minder kansrijke taakonderdelen per team.

Voorafgaand aan de interviews is een vragenlijst opgesteld, die als voorbereiding aan de teammanagers is toegestuurd en als leidraad voor het interview is gebruikt. Ook is een aparte vragenlijst gemaakt die gebruikt kon worden bij de bezoeken aan brandweerorganisaties vanuit deelproject 3. Hieruit is beperkt respons teruggekomen. Eigenlijk alle brandweerorganisaties die vanuit deelproject 3 zijn bezocht, worstelen op dit moment met de vraag welke beheersmatige taken zich lenen om door repressieve medewerkers te kunnen worden uitgevoerd.

De resultaten zijn verwerkt in een eerste tussenproduct, dat is opgeleverd in de vorm van een tabel met per team de relevante taakonderdelen en de bijbehorende randvoorwaarden om die onderdelen goed te kunnen uitvoeren. Ook de door de teammanagers gemaakte op-/aanmerkingen en overwegingen zijn weergegeven. Dit stuk vormt daarmee de basis voor het vervolg: het finetunen van deze mogelijkheden op de uiteindelijk in het eindadvies opgenomen organisatiemodellen.

8.3 Bepalen beheersmatige taken in de organisatiemodellen in het eindadvies

Met het basis document uit het eerste deel, zijn in januari, februari en maart in een tweetal ronden, sessies met manschappen en bevelvoerders van zowel Arnhem als Ede gehouden. De eerste ronde werd gehouden in januari/februari en de tweede ronde in maart 2019. Tijdens deze sessies hebben zij meegedacht over de (on)mogelijkheden om beheersmatige taken uit te kunnen voeren en wat daarbij van belang is. Ook is aan hen gevraagd de verzamelde taken te voorzien van de eerder genoemde scores (1-2-3) en deze waar mogelijk aan te vullen met beheersmatige taken die nog niet in de overzichten vermeld stonden. Hierbij is onder meer gebruik gemaakt van de volgende mindmap om de gedachten en discussie te kunnen focussen:



De bij de manschappen en bevelvoerders opgehaalde scores zijn tussen sessie 1 en 2 weer teruggelegd bij de teammanagers met het verzoek om daarop te reageren. De meest kansrijke (de “groenste”) opties zijn in een eindoverzicht samengebracht: Zie bijlage 15.

Als snel werd duidelijk dat de ‘beschikbare tijd’ en ‘kwali-tijd’ zoals hierboven in de mindmap is opgenomen, een belangrijke factor vormde om te bepalen welke beheersmatige taken binnen de uiteindelijke organisatiemodellen zouden kunnen passen. Om een dergelijke inschatting van de urenverdeling te kunnen maken, zijn voor de overgebleven modellen fictieve dagindelingen gemaakt. Vervolgens is bepaald hoeveel tijd er binnen die dagindeling beschikbaar zou zijn voor het uitvoeren van beheersmatige taken. De eerste versies van dergelijke dag-indelingen zijn in de tweede sessie met de manschappen en bevelvoerders besproken en op basis van de daar gemaakte opmerkingen verder aangepast.

Mooie bijvangst hiervan is de discussie rondom oefenen die hierbij ook heeft plaatsgevonden. Zo is er onder andere opgehaald hoe het oefenen voor de diverse doelgroepen zodanig kan worden ingericht, dat het beter voldoet aan de verplichtingen vanuit de regelgeving enerzijds en de verwachtingen en wensen van de medewerkers anderzijds.

De laatste controle-slag is gedaan door het houden van een-op-een interviews tussen projectleider en teammanagers in april 2019 om de laatste puntjes op de i te zetten.

8.4 Samenvatting van de resultaten

Hieronder wordt beknopt een overzicht per team gegeven van beheersmatige taken, die kansrijk zijn om door medewerkers van de repressieve organisatie te worden uitgevoerd. De volledige resultaten staan in bijlage 16.

De opzet van de tabel in deze bijlage is als voorbeeld weergegeven in onderstaand figuur.
Achtereenvolgens staan in de kolommen:
- de naam van het beheersmatige team (rood)
- de kolomtitels met uitleg (fel blauw)

en achtereenvolgens op elke witte regel:
- De taaknaam van de gescoorde beheersmatige taak
- De bij die taak geldende randvoorwaarden
- Achtereenvolgens de (gemiddelde) score die door de manschappen en bevelvoerders is toegekend aan de beheersmatige taak (1= direct toepasbaar, 2= met kleine aanpassing toepasbaar, 3=niet, of met grote aanpassing toepasbaar) voor elk van de 4 toen nog kansrijke organisatiemodellen, te weten:
    - 24 uur
    - 2x12 uur

- Dagdienst met kazernering
- Dagdienst met kern van 24uur en kazernering

- Laatste kolom van dit blok geeft de door manschappen en bevelvoerders gemaakte opmerkingen weer.
- Vervolgens vergelijkbare kolommen met de scores door de verantwoordelijke teammanager(s).
- De onderste lichtblauwe rijen bieden nog ruimte voor een algemene toelichting of overweging die aan de projectgroep is meegegeven.
- Voor de overzichtelijkheid is een kleurverloop aangehouden van donkergroen (1) via geel (2) naar rood (3).

Voorbeeld tabel, zie verder bijlage 16

Taaknaam	Randvoorwaarden	SCORE MODELLEN MSA & BV				OPMERKING	SCORE MODELLEN TM's				OPMERKING
Beheer en logistiek		24 uur	2x12 uur	Dagdienst met kazernering	Dagdienst met deels 24 uur en kazernering		24 uur	2x12 uur	Dagdienst met kazernering	Dagdienst met deels 24 uur en kazernering	
1e en 2e lijns onderhoud eigen voertuigen	Locatie gebonden	1	1	1	1	hoofdpost	1	1	1	1	1e & 2e lijns onderhoud - eerste lijns onderhoud is ook nu al een taak van de ploegen zelf.
Reparatie/schoonmaak/onderhoud											
• Bluskleding	nvt	1	1	1	1	Arbeidshygiene beheer	1	1	1	1	Bluskleding . Reparatie lijkt mij niet zo passend / schoonmaak kan voor het cluster gedaan worden - zowel in Midden als in West - niet wenselijk dat dit voor de overige 3 clusters in Arnhem dan wel Ede gebeurd.
• Slangen	nvt	1	1	1	1		1	1	1	1	Slangen / doen we nu nog weinig aan - reparaties (komen weinig voor) - worden nu soms al gedaan door Arnhem 24-uursdienst - Slangen reinigen zou in de toekomst een vlucht kunnen nemen als we meer moeten gaan doen
• Personele uitrusting	nvt	1	1	1	1						Personele uitrusting - geen idee wat hier wordt bedoeld.
• Meetapparatuur	Certificaat voor nodig	1,4	1,4	1,6	1,6		1	1	1	1	Meetapparatuur - REA meters van Zuid, Oost & Midden worden nu al gedaan door de 24-uurs dienst. Keuren meters van Noord en van West zou naar Ede kunnen. RA-meters worden extern gekeurd en dat kan ook niet anders / moet zo blijven!
Ademluchtwerkplaats	Certificaat en bijscholing voor nodig	1,6	1,6	1,8	1,8	investering	1	1	1	1	Ademluchtwerkplaats - Voor Ede geen optie - op huidige plaats geen ruimte / net veel geïnvesteerd in Barneveld. Voor Arnhem - nu met moeite 1 FTE ingevuld door 24-uursdienst. Dat loopt vrij goed.
	Aanvullingen: Het kazerneringsprincpe leent zich uitermate goed voor beheer en uitgifte / inname van zowel uitrukkleding / kazernekleding persoonlijke uitrusting. Hieronder valt o.a. de uitgifte / samenstellen van kledingpakketten nieuw personeel en inname van mensen uit dienst.Idem gereedmaken uitrusting realistisch oefenen. Dit is werk wat niet dezelfde dag af hoeft te zijn en door meerdere mensen uitgevoerd kan worden. Tevens is de parate dienst 24/7 bereikbaar. Dit ... de taak van arbeidshygiene.										B&L verricht veel adhock werkzaamheden die als er iedere dag zich 1 FTE beroepsmens zich bij B&L zou meiden prima door de beroeps uitgevoerd kunnen worden. In mijn ogen is het wenselijk dat B&L in Arnhem blijft bestaan uit 1 coordinator, 1 tech.med B&L die 'vrij' kan bewegen, minimaal 1 med ademlucht & 1 med administratie.
	Koffieautomaten schoonmaken en vullen										kan prima
	Pager programmering en beheer										Nu in Ede, komt weinig voor.

Met deze opbouw is een snelle selectie van kansrijke beheersmatige taken vrij eenvoudig. Toch is het verstandig om bij de uiteindelijke selectie van beheersmatige taken oog te houden voor juist die taken, die het gevoel van beroepseer, vakmanschap en arbeidsethos bij de repressieve medewerkers verhogen. Dan snijdt het mes aan meerdere kanten: enthousiasme en eigenaarschap nemen toe en ook de inhoud draagt dan bij aan het verder uitdiepen van specifieke vakkennis.

Volgt nu een korte samenvatting per team van de potentiele beheersmatige taken die in aanmerking komen.

<u>Beheer en Logistiek:</u>
B&L verricht veel ad-hoc werkzaamheden die prima door repressieve medewerker uitgevoerd kunnen worden.

<u>Inkoop en werkplaatsen</u>
De werkplaatsen zijn ingericht om het 'bumper-tot-bumper'-concept zo efficiënt mogelijk uit te voeren. Een voertuig is dan maximaal 3 dagen van de uitruk voor onderhoud. Doordat veel werkzaamheden niet goed overdraagbaar zijn, aan de fysieke plek van de werkplaats zijn gebonden en er specialistische opleidingen nodig zijn om het werk te kunnen uitvoeren, is er binnen I&W in de huidige opzet nauwelijks werk te vinden wat zich leent om uitgevoerd te kunnen worden door repressieve medewerkers.

<u>Risicobeheersing</u>
Met name de controles van bereikbaarheidskaarten en waterkaarten in het verzorgingsgebied, is werk dat door de repressieve medewerkers kan worden uitgevoerd. Daarmee neemt ook de kennis van het verzorgingsgebied toe en kunnen relevante bereikbaarheidskaarten up-to-date worden gemaakt. Ook is geven van voorlichting aan doelgroepen een mogelijke taak.

FacZa
Het begeleiden van de wettelijk verplichte Jaarlijkse Fysieke Test Brandweer (JFTB) en het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) zijn taken die door de repressieve medewerkers zouden kunnen worden opgepakt. Andere activiteiten binnen dit team zijn vaak ad-hoc van aard of niet uitvoerbaar op de uitruk-locatie en vallen daarmee af.

ICT
De werkzaamheden binnen dit team liggen vooralsnog te ver af van de huidige kennis en vaardigheden van de repressieve medewerkers.

Operationele Informatie Voorziening
Repressieve medewerkers kunnen ondersteuning bieden bij het maken van producten voor de (Elektronische) Leer Omgeving of het kenniscentrum. Denk bijvoorbeeld aan het assisteren en figureren in instructie-video's en het proefdraaien van nieuwe studieroutes en bijscholingen.

Vakbekwaamheid
De voorbereidingen voor het oefenen kunnen goed worden uitgevoerd binnen de ploegen zelf. Incidenteel kan geholpen worden met het vervaardigen van oefenattributen als bijvoorbeeld rookhuisjes of geprepareerde wrakken. Het beheer van de oefenplaat en het oefengebouw voor gebruik door andere ploegen dan de beroeps zelf, is ook mogelijk. Op termijn kan gekeken worden of de huidige opleidingslocaties verplaatst kunnen worden naar de drie beroepsposten, waarbij ook de ondersteuning en de instructies/lessen door de repressieve medewerkers verzorgd kunnen worden. Ook zouden specifieke doelgroepen op de beroepskazernes geïnstrueerd of getraind kunnen worden, bijvoorbeeld voor specifieke leerwerkplek-opdrachten of bijscholingen naar aanleiding van een profcheck. Dit heeft tevens een positieve invloed op de geoefendheid.

Incidentbestrijding
Hier zijn diverse mogelijkheden, zoals het invullen van sportinstructies, het begeleiden van collega's die een (her)keuring moeten ondergaan, schoonmaak en onderhoudsklussen in en om het gebouw en de eigen voertuigen en kleding, het beheren van (water)kaarten, inventariseren van opstelplaatsen, bluswatervoorzieningen etc.

9 OVERWEGINGEN BIJ ADVIES (IN)RICHTING REPRESSIEVE ORGANISATIE

9.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken zijn de deelprojecten beschreven. Daarin staat veel informatie die van waarde is voor het advies van de toekomstbestendige beroepsorganisatie Arnhem en Ede.
In dit hoofdstuk worden de overwegingen en keuzes beschreven die input vormen voor het advies. Het gaat om de volgende onderwerpen:

- repressieve organisatiemodellen;
- locaties en huisvesting Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum;
- basisbrandweerzorg 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.

9.2 Repressieve organisatiemodellen

In paragraaf 7.6 is beschreven welke repressieve modellen kansrijk zijn voor verdere uitwerking. Dat zijn de onderstaande repressieve modellen:

- 24-uursdienst;
- 2 x 12 uursdienst;
- dagdienst en kazernering;
- dagdienst met deel 24-uursdienst en deel kazernering.

Bij deze repressieve modellen is sprake van een volledig gekazerneerde bezetting.

In de uitwerking zijn deze vier repressieve modellen verder onderzocht op haalbaarheid en toepasbaarheid voor de beroepsposten Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum. Hierbij is van belang dat in de projectopdracht is gevraagd om een beschrijving van twee tot drie repressieve organisatiemodellen.

Door de projectgroep zijn de volgende keuzes en overwegingen gemaakt:

- Repressief model ‘2 x 12 uursdienst’ is een model waarbij in hoofdzaak met repressieve medewerkers (beroeps) wordt gewerkt. In dit model doen 2 ploegen dienst per cyclus van 24 uur. Interessant aan dit model is dat ook ’s avonds door de dienstdoende ploeg wordt geoefend en uitvoering wordt gegeven aan beheersmatige taken. In dit model is sprake van circa 15 arbeidsuren/dag.
  De projectgroep heeft de inschatting gemaakt dat er onvoldoende werk is voor 16 uur/dag. Daarbij komt dan dat er ook in de avonduren, net als overdag, aansturing moet zijn voor de beheersmatige taken (zie ook paragraaf 9.5). Veel beheersmatige taken vragen ook om afstemming met andere medewerkers van de beheersmatige teams, die meestal tot ongeveer 17:30 uur aanwezig zijn. Een andere belangrijke beperking bij dit model is dat in een milieuvergunning voorwaarden worden gesteld aan hinder en geluid. Dit levert beperkingen op voor oefenen in de buitenruimte en werkzaamheden in beheersmatige taken in technische ruimten. Daarmee is de projectgroep van mening dat dit model niet past bij één van de drie beroepsposten.
- In het model ‘dagdienst en kazernering’ is sprake van een dagdienst met repressieve beroeps medewerkers; de bezetting in de avond, nacht en het weekend met parttimers. Gelet op de ontwikkelingen van de WNRA, valt het ‘loonvoordeel’ van vrijwilligers tijdens gekazerneerde diensten op termijn af. De vrijwilligers hebben dan feitelijk dezelfde aanstelling als de beroepsmedewerkers, maar dan voor bijvoorbeeld een aantal uren per maand. Om die reden worden deze ‘vrijwilligers’ verder parttimers benoemd. Er vanuit gaande dat per post 8 parttimers 1x in de 10 dagen in de avond, nacht en het weekend meedraaien in het rooster, zijn per post circa 90 parttimers nodig. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen met betrekking tot het behoud van vrijwilligers, is het maar zeer de vraag of zoveel parttimers ook in de toekomst beschikbaar zijn. De verwachting is dat dit een lastige opgave wordt voor een toekomstbestendig organisatiemodel, dat bovendien zeer kostbaar is. Daarmee is de projectgroep van mening dat dit model niet past bij de drie beroepsposten.

- Het model van een ’24-uursdienst’ wordt in de huidige organisatie toegepast op de posten Arnhem-Noord en -Zuid. In basis wordt in dit model gewerkt met beroeps medewerkers. Ook parttimers kunnen in dit model worden ingezet. In dit model kunnen naast het bestrijden van incidenten en oefenen, ook beheersmatige taken worden uitgevoerd.
  Dit repressieve organisatiemodel is toepasbaar op de beroepsposten in Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum.
- In het model van een ‘dagdienst met deel 24-uursdienst en deel kazernering’, zijn 2 medewerkers in dagdienst aanwezig. Deze medewerkers gaan aan het einde van de werkdag (rond 18:00 uur) naar huis en worden afgelost door parttimers. Daarmee blijft de uitruksterkte gewaarborgd. Omdat deze dagdienstmedewerkers niet in een piketdienst beschikbaar zijn, werken zij van maandag tot en met vrijdag. Daarmee is de continuïteit van bepaalde beheersmatige taken geborgd. Deze dagdienstmedewerkers zijn circa 10 uur/dag beschikbaar op de kazerne voor uitrukken. Om 2 functieplaats in dagdienst te vervullen, is 3,34 fte. nodig. De andere 6 repressieve medewerkers in dit model werken in het 24-uursrooster en worden de volgende dag afgelost. Bij de inzet van 2 parttimers die 1x in de 10 dagen dienst hebben, zijn circa 23 parttimers nodig.
  Dit repressieve model is in principe toepasbaar op de drie beroepsposten. Door dit model te implementeren op één van de drie beroepsposten, blijft er in een bepaalde mate ook sprake van uitwisselbaarheid met het model van een ’24-uursdienst’.

Daarmee zijn de repressieve organisatiemodellen van een ’24-uursdienst’ en een ‘dagdienst met deel 24-uursdienst en kazernering’ beiden toepasbaar op (één van) de drie beroepsposten. Binnen beide modellen kan worden gewerkt met parttimers en is ook sprake van uitwisselbaarheid. 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. Van de drie posten is de incidentduur tijdens werkuren het grootst bij post Noord (1,5 uur). Het organisatiemodel van een ’24-uursdienst’ lijkt voor deze post de meest geschikte repressieve organisatievorm.
In het geval in Ede-Stad de brandweerzorg vanuit één locatie kan worden geleverd (zie paragraaf 9.3), zal deze post 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’ past goed bij deze post.
Als in de toekomst een nieuwe post Arnhem-Zuid wordt gerealiseerd (zie verder paragraaf 9.3), is het denkbaar 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 de ’24-uurscomponent’ in beide organisatiemodellen blijft uitwisselbaarheid tussen de drie beroepsposten mogelijk.

9.3 Locatie en huisvesting

Voor een toekomstbestendige organisatie is ook gekeken of de huidige locatie passend is voor de toekomst.

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. In hoofdstuk 4 van dit rapport zijn de toekomstige ontwikkelingen van Arnhem-Zuid beschreven. 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 geloceerd. 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.

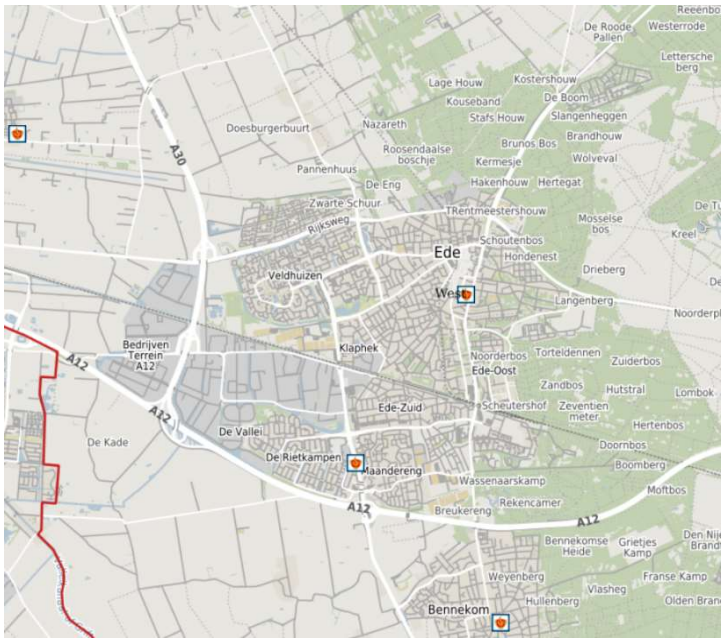
Daarmee bestaat ook de mogelijkheid om van de nieuwe post Zuid een werklocatie te maken, van waaruit beheersmatige taken uitgevoerd kunnen worden. Dat biedt ook meer mogelijkheden en uitdaging voor de repressieve medewerkers én de organisatie. Dit heeft mogelijk consequenties voor de beheersmatige taken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

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 dit advies besproken kunnen worden. Gelet op het rendement en de potentie van de post bij verplaatsing in zuidelijke richting, wordt aanbevolen om dit na besluitvorming van 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 werkplaats 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.

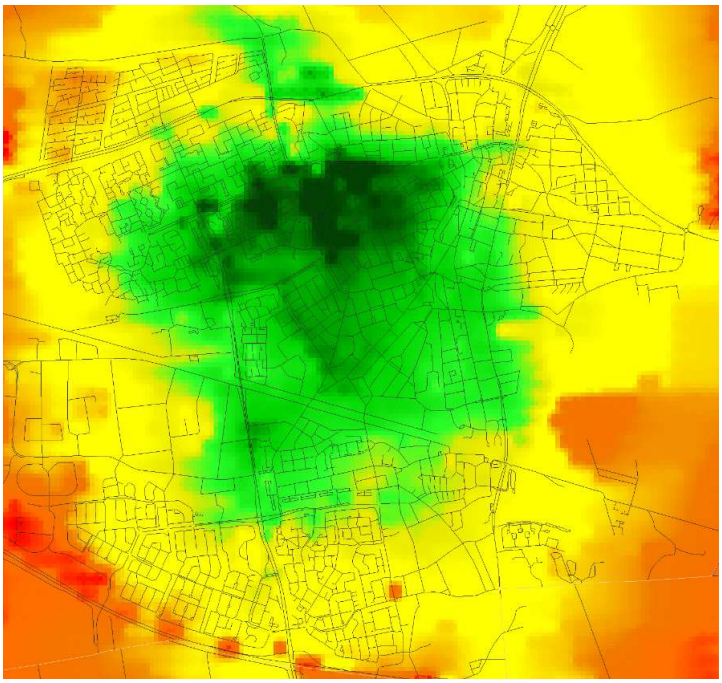
In de laatste 30 jaar is Ede-Stad enorm ontwikkeld. Door ontwikkeling en de bouw van vijf nieuwe woonwijken en vier nieuwe bedrijventerreinen is Ede-Stad fors gegroeid. Deze ontwikkelingen zijn beschreven in hoofdstuk 4 van dit rapport. Verder heeft de gemeente Ede nog de ambitie om ten noorden van Kernhem 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.

Een 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 van onderstaande afbeelding[33]. Praktisch gezien gaat het om het gebied nabij de Molenstraat, Slotlaan, Proosdijerveldweg en Veenderweg. Daarmee is het zeer waarschijnlijk dat vanuit één brandweerpost de brandweerzorg 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 brandweerzorg 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 brandweerzorg. 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 beheermatige 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 Bennekom. De effecten voor het huidige dekkingsplan moeten na besluitvorming over een nieuwe locatie worden onderzocht.

[33] Een uitgebreidere kaart is opgenomen als bijlage 17.

De posten Arnhem-Zuid en Ede-Centrum kunnen doelmatiger ingezet worden vanaf een andere locatie. Met een betere spreiding van de drie beroepsposten kan de brandweerzorg in het verzorgingsgebied Arnhem/Westervoort en Ede-Stad efficiënter worden ingevuld. De spreiding van de beroepsposten kan een voordeel zijn voor het leveren van brandweerzorg in de omliggende verzorgingsgebieden. We zien dat 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.

9.4 Basisbrandweerzorg en specialistische taken

Om deze producten en diensten te leveren, geldt als basis dat de medewerkers een tankautospuit bemensen voor de basis brandweerzorg. Daarnaast hebben de posten specialistische taken en voertuigen, waarop de operationele sterkte is aangepast. Daarmee blijven we voldoen aan de eerder vastgestelde bestuurlijke uitgangspunten.

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 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, denk bijvoorbeeld aan duiken, er wel een andere taak en/of specialisme op een andere post kan worden uitgevoerd. Mede hierdoor wordt ook de operationele inzetbaarheid van medewerkers binnen de organisatie vergroot ten opzichte van de huidige situatie.

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 goede, verantwoorde en gezonde trainingsprogramma's voor alle beroepsmedewerkers in de ploegen en de PPMO/JFTB. Ook daar waar repressieve medewerkers (beroeps, parttimers en vrijwilligers) begeleid moeten worden richting een PPMO of de JFTB, kan ondersteuning worden verleend. 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) met het verzoek 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 bijvoorbeeld Wageningen moeten nog worden onderzocht. Dit onderzoek moet eveneens ook plaatsvinden voor het noordelijker gelegen deel van onze regio, hoewel dat minder waterrijk is dan het zuidelijker deel.

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. Door dit specialisme op één post te concentreren, kan opleiden en oefenen in principe ook door een bepaald aantal beroepsmedewerkers worden georganiseerd.
Om uitwisselbaarheid te kunnen garanderen tussen de verschillende beroepsposten, zal ook een beperkt aantal medewerkers van de twee andere beroepsposten opgeleid en geoefend moeten zijn als gaspakdrager. Dit zal in de implementatiefase verder uitgewerkt worden.

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

Materieel	Arnhem-Noord	Arnhem-Zuid	Ede-Centrum
Tankautospuit (TS)	1	1	1
Tankautospuit natuurbrand (TSBT)	1		1
Redvoertuig (RV)	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, eerst in Arnhem en later in Ede-Centrum. De oorspronkelijke inzetcriteria voor MOB 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 voor oefenen. Grofweg 90% van alle inzetten voor MOB zijn reanimaties en tilassistentie. Een waardevolle taak die ook wordt uitgevoerd door de andere brandweerposten binnen Gelderland-Midden. 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 oorspronkelijke taak als MOB-er, ligt de meerwaarde vooral in de taken die door de huidige FRB wordt uitgevoerd (reanimaties en tilassistentie).

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. Voor de posten levert dit ook geen beperking op in de uitwisselbaarheid van manschappen. De taak van FRB wordt uitgevoerd met het MIB-voertuig, zoals dit op elke post binnen Gelderland-Midden gebeurt.

9.5 Inrichting en aansturing van de nieuwe repressieve organisatie
In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de inrichting en aansturing van de repressieve beroepsorganisatie. Er is gekozen voor een ‘bottom-up’ beschrijving; de ploegen die als basis dienen voor de nieuwe repressieve beroepsorganisatie in Gelderland-Midden.

Ploegen
In verschillende bijeenkomsten met bevelvoerders en manschappen, maar ook in deelproject 4 kwam naar voren dat medewerkers hechten aan een indeling in vaste ploegen. Men vindt het een prettig idee te weten wat je aan elkaar hebt.
Nu zijn vele varianten voor het aantal ploegen mogelijk. Het ploegenaantal per post dat het meest past van de organisatiemodellen, waarmee voldaan kan worden aan de ATW, waarin ook sprake is van balans in het draaien van diensten is een 3- of 4-ploegenmodel.

In zowel het repressieve organisatiemodel van een ‘24-uursdienst’, als in het organisatiemodel van een ‘dagdienst met een deel 24-uursdienst en parttimers’ kan gewerkt worden in een structuur met 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. 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 huidige organisatie kennen we in Arnhem het vrijwilligers piket (V-piket) dat diensten draait in alle vier de ploegen van de beroepsmedewerkers. In de huidige situatie Ede werken de beroepsmedewerkers en vrijwilligers samen in één ploeg.
Er is veel gesproken met het huidige V-piket, de vrijwilligers van Ede-Centrum en Ede-Stadspoort. Over en weer is informatie uitgewisseld en zijn overwegingen gedeeld over de organisatorische inbedding. Binnen de projectgroep is hierover meerdere keren gesproken en zijn de volgende overwegingen van belang:

- in de nieuwe beroepsorganisatie werken beroeps en parttimers bij de bestrijding van incidenten met elkaar samen; dat is nu ook vrijwel altijd het geval voor de posten Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum;
- in samenwerking bij het bestrijding van incidenten is het goed om met elkaar te oefenen en elkaar te kennen; juist dan wordt met elkaar gebouwd aan één team;
- de ploegen worden aangestuurd door een teammanager incidentbestrijding (zie verder in deze paragraaf). Om de samenhang te waarborgen is het een logische keuze dat deze teammanager ook verantwoordelijk is voor de aansturing van de parttimers;
- bij de inrichting van de nieuwe organisatie moet zoveel mogelijk worden voorkomen dat uren buiten het rooster om wordt gewerkt (de laatste 3 jaar is in Arnhem gemiddeld ruim 5000 uur per jaar gewerkt buiten het rooster). In de nieuwe formatie moet hier rekening mee worden gehouden; in basis zal dan minder een beroep worden gedaan op parttimers (dan nu in Arnhem het geval waar de vrijwilligers frequent meedraaien in roosterdiensten);
- we willen binnen onze organisatie zo veel mogelijk integraal samenwerken. Dat is niet nieuw, dat gebeurt nu ook al zoveel mogelijk binnen het geheel van de brandweerorganisatie.

In zowel het repressieve organisatiemodel van een ‘24-uursdienst’, als in het organisatiemodel van een ‘dagdienst met een deel 24-uursdienst en parttimers’ kan worden gewerkt met parttimers. Er zijn geen noodzakelijke argumenten die er voor pleiten om de beroepsmedewerkers en parttimers in aparte ploegen te organiseren; beroepsmedewerkers en parttimers werken in één ploeg samen. Deze situatie geldt ook voor de repressieve ploegen op de nieuwe post Zuid, zodra deze post operationeel is.

Insteek van het project was om te komen tot een stabiele en efficiënte beroepsorganisatie. Van daaruit is een model ontwikkeld voor de toekomst. Vanuit stabiliteit en efficiency is de keuze gevallen op bovenstaande 2 modellen, waarin ook een rol is voor de vrijwilligers (parttimers) maar die duidelijk anders is dan op dit moment. Bovenstaande heeft gevolgen voor de vrijwilligers van het V-piket en Stadspoort. Zij hadden het advies graag anders gezien. Vanuit de projectgroep is er steeds overleg geweest met de vrijwilligers van Stadspoort, Ede-Centrum en Arnhem. De vrijwilligers hebben ook ideeën aangedragen voor hun rol in de toekomstige organisatie. Deze zijn besproken met betrokkenen en ook in de projectgroep.

Wanneer beroeps- en parttime medewerkers in nieuwe ploegen gaan samenwerken brengt dit veranderingen met zich mee: voor de één zijn deze groter dan voor de ander. 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. Juist in het komende veranderproces moet hiervoor nadrukkelijk aandacht en begrip zijn.

<u>Bevelvoerder van dienst</u>
Per dag is op elke beroepspost 1 bevelvoerder in dienst: de bevelvoerder van dienst. 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 bevelvoeder 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.
In de uitwerking van de repressieve organisatie wordt rekening gehouden met de roosterfactor, zodat in het totaal van alle ploegen altijd voldoende bevelvoerders beschikbaar zijn.

Aansturing ploegen
De ploegen staan in de huidige organisatie onder leiding van een ploegcommandant. De ploegcommandant maakt onderdeel uit van de ploeg en draait mee in het rooster van de ploeg. Omdat de huidige Arnhemse en Edese repressieve organisatie verschillen, is er ook verschil in uitvoerig van de functie. Zo wordt in de Arnhemse situatie verwacht dat er ook sturing plaatsvindt op beheersmatige taken/projecten. In de Edese organisatie vindt sturing op beheersmatige taken plaats door teammanagers.

In de nieuwe organisatie is op de beroepspost sturing nodig op onder meer de paraatheid van de post, werving, selectie en loopbaanontwikkeling van de medewerkers in de ploeg. Een belangrijke taak is ook de aansturing/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 ervoor 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. Op deze wijze leveren de repressieve medewerkers een waardevolle bijdrage aan de organisatie. Daarnaast biedt de organisatie op deze wijze mogelijkheden aan medewerkers om zich te ontwikkelen.

Om sturing te geven aan de ploegen en aansturing van de beheersmatige taken voor de ploeg, is gekozen voor de functie van ‘ploegcommandant’ buiten de ploeg. Omdat er ook een verantwoordelijkheid ligt in meer dan alleen de aansturing van de ploegen, is gekozen voor de functiebenaming ‘teammanager Incidentbestrijding’. Vanuit deze rol voert deze teammanager ook de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Met betrekking tot loopbaanontwikkeling wordt de teammanager Incidentbestrijding ondersteund door de bevelvoerders van de ploegen.

Ook vertegenwoordigt de teammanager IB de afdeling Incidentbestrijding in vakgerelateerde projectgroepen. 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.

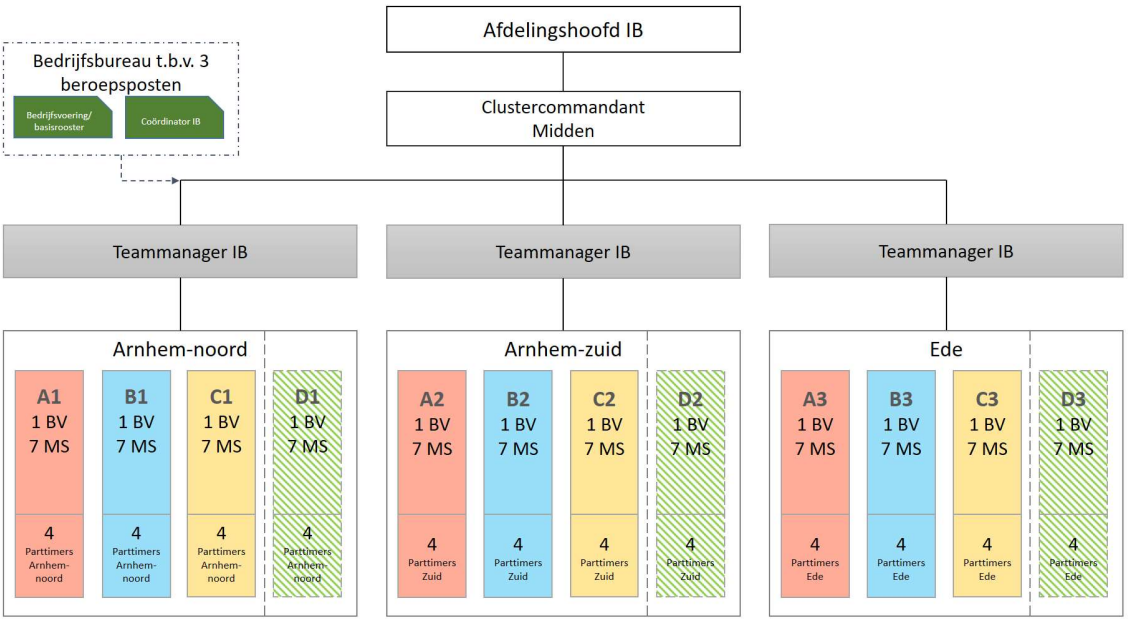
Tot slot heeft de teammanager IB een taak bij personele gebeurtenissen, zoals jubilea, en draagt daarbij zorg voor de betrokkenheid van de burgemeester. De teammanager IB kent variabele werktijden, omdat een deel van zijn werkzaamheden, zoals zijn aanwezigheid op de post bij of na een oefening, voor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

Aansturing teammanagers Incidentbestrijding
Mede gelet op het belang van een uniforme ontwikkeling én aansturing van de beroepsposten, is één clustercommandant verantwoordelijk voor de beroepsposten. Om die reden komen de drie beroepsposten binnen één ‘beroepscluster’ te liggen. De clustercommandant is samen met de 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 beroepsposten. Hij coördineert de taken tussen de teammanagers IB van de posten op de verschillende deeltaken en is verantwoordelijkheid voor het hebben van voldoende 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, samen met de teammanagers IB, invulling geven aan het veranderproces, implementatie, binding en identiteit van de ploegen (beroeps- en parttime medewerkers), uitvoering van de 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 beroepsposten, 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 beroepsposten, met een 3- of 4-ploegenmodel.



Ondersteuning teammanagers

Binnen de afdeling Incidentbestrijding wordt een aantal ondersteunende taken uitgevoerd. Ten behoeve van de drie beroepsposten is planningscapaciteit beschikbaar om roosters op te stellen. Juist in de fase van het veranderproces en de ontwikkeling van nieuwe roosters en ploegen, is het belangrijk om hierop te sturen.

Ter ondersteuning van de teammanagers IB wordt één coördinator Incidentbestrijding ingezet die een deel van de uitvoerende werkzaamheden voor de drie beroepsposten 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 beroepsposten wordt georganiseerd op post Arnhem-Noord.

Clusterindeling

Zoals eerder benoemd, is één clustercommandant verantwoordelijk voor de drie beroepsposten.
Ook als de locatie van de toekomstige post Zuid in cluster Zuid komt te liggen, is in het belang van een uniforme ontwikkeling én aansturing plaats vanuit het ‘beroepscluster’.

Dit betekent dat de clustercommandant West geen leiding meer geeft aan de ploegcommandanten van Ede-Centrum (en afhankelijk van de nieuwe kazernelocatie in Ede-Centrum) ook niet meer aan de ploegcommandant van post Stadspoort. 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 posten Doorwerth, Oosterbeek, Renkum/Heelsum en Wolfheze, naast de vrijwillige posten in Ede en Wageningen. Daarmee blijft het aantal ploegcommandanten in cluster West (nagenoeg) gelijk aan het huidige aantal.

9.6 Bezetting en herbezetting

Bezetting

In basis geldt dat de medewerkers een tankautospuit bemensen voor de basis brandweerzorg en daarnaast beschikken over specialistische taken en voertuigen.
Het heeft de voorkeur om de specialismen over de drie beroepsposten te verdelen. Daardoor is het ook mogelijk om een evenredige bezetting op de posten mogelijk te maken en de oefenbelasting te spreiden over de drie posten.
De bezetting 24/7 op elke beroepspost bedraagt 8 repressieve medewerkers. Daarmee kan in basis altijd een tankautospuit en een bijzonder voertuig (redvoertuig 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 bemenst 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[34] is vastgesteld dat alle posten naar één incident in het verzorgingsgebied van één post kunnen uitrukken, neemt de kans op gelijktijdigheid toe als de post veel (Prio-1) alarmeringen heeft. De posten 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.
Het feit dat de drie posten volledig gekazerneerde posten zijn, geeft het belang van de uitruktaken van die posten aan. Daarom is ook het uitgangspunt dat voor de drie beroepsposten herbezetting nodig is, zodat het verzorgingsgebied weer wordt voorzien van een parate eerste basisbrandweereenheid en bezetting van de specialistische taken.

Zodra de bezetting van één van de beroepsposten 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 posten Arnhem-Noord en Ede-Centrum zijn op dit moment ook een werklocatie. Op die posten 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 tankautospuit. Daarnaast wordt een andere ploeg van repressieve 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.

Het ondersteunen van repressieve medewerkers in de dagsituatie door collega's die elders vrijwilliger zijn, is niet nieuw. Ook in de huidige brandweerorganisatie wordt overdag vanuit een aantal posten ondersteuning van de uitruksterkte georganiseerd door collega's met een beheersmatige functie die ook vrijwilliger zijn. In voorkomende gevallen mogen zij mee uitrukken als manschap, mits ze vakbekwaam zijn.

Als de nieuwe post Zuid ook als werklocatie wordt ingericht, kunnen medewerkers (met een beheersmatige taak) die elders vrijwilliger zijn, bij herbezetting ingezet worden als manschap op de tankautospuit (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

[34] Visie basisbrandweerzorg Brandweer Gelderland-Midden, juni 2015

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 van de betreffende post (met een beheersmatige taak) die elders vrijwilliger zijn. Deze dagdienstmedewerkers worden als manschap ingezet als aanvals- en waterploeg in de tankautospuit en zijn gedurende het duiken van de beroepsmedewerkers direct inzetbaar.

9.7 Woongebied

Voor herbezetting van de posten kan een beroep worden gedaan op zowel de repressieve medewerkers, als de parttimers. In veel gevallen kan de bevelvoerder met circa 15 minuten een inschatting maken of het incident langer duurt dan 1 uur. Dit betekent dat de beroepsmedewerkers op circa 45 minuten afstand van de post kunnen wonen. De verwachting is dat de meeste beroepsmedewerkers binnen zo'n afstand wonen van hun werk. Daarom is er geen belang om voor de repressieve beroepsmedewerkers een woongebied vast te stellen.

Vrijwilligers zijn verbonden aan de brandweerpost in hun dorp of stad, om daaraan een maatschappelijke bijdrage te leveren. Dat is in de regel voor parttimers niet anders. Daarom lijkt het een logische keuze dat de parttimers die zijn verbonden aan de posten Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum wonen in het verzorgingsgebied van de betreffende post.

9.8 Beheersmatige taken

Voor de repressieve beroepsmedewerkers op de drie beroepsposten is tijdens hun dienst ruimte voor uitvoering van beheersmatige taken.
Over de periode 2014-2018 is voor de posten Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum de gemiddelde incidentduur per dagvenster uitgerekend (zie paragraaf 4.5). Daaruit blijkt dat er naast incidentbestrijding en oefenen ook ruimte is voor de uitvoering van beheersmatige taken. Dat biedt ook meer mogelijkheden en uitdaging voor de repressieve medewerkers én de organisatie. Bij de keuze voor bepaalde beheersmatige taken kunnen repressieve medewerkers kennis en ervaring opdoen, die ook gebruikt kan worden in de ontwikkeling naar een tweede loopbaan. Dit zal verder in de implementatiefase uitgewerkt moeten worden.
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. Het is van belang dat de beheersmatige taken passen 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'.
De medewerkers voeren taken uit voor de afdelingen/teams:
- incidentbestrijding
- vakbekwaamheid
- inkoop en werkplaatsen
- beheer en logistiek
- risicobeheersing

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. 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. Daardoor is een betere verbinding (aanspreekpunten) tussen de ploegen en vakbekwaamheid. Binnen de ploegen zou een ploeginstructeur verantwoordelijk kunnen zijn voor één of meerdere vakgebieden (bijvoorbeeld: brand, THV, IBGS of WO). Zo kan (door en met ondersteuning van deze medewerkers) een bijdrage worden geleverd aan alle nieuwe repressieve medewerkers in de ploegen (beroeps, parttimers) en in de regio (vrijwilligers).

9.9 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 drie 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 mede bekwamen 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. Hier ligt bijvoorbeeld ook een rol voor de in de vorige paragraaf benoemde ploeginstructeur. Daarnaast kan een ploeginstructeur ook 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 om 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 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 bezien 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 een nieuwe medewerker in het bekwamen van zijn nieuwe functie. Zodra er 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.

9.10 Arbeidsvoorwaarden

In de huidige brandweerorganisatie hebben medewerkers een ‘warme aanstelling (Arnhem) en een ‘warme’ en ‘koude’ aanstelling (Ede). In de nieuwe organisatie wordt dit geharmoniseerd. Alle medewerkers in de nieuwe repressieve beroepsorganisatie hebben een ‘warme’ aanstelling.

Voor de huidige medewerkers in Ede, gaat er veel veranderen. De focus, die daar nu vooral bij de beheersmatige taken ligt, verandert. 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.
Het is belangrijk, in eerste instantie de medewerker zelf, voor het geheel van de organisatie als een medewerker ‘goed op z’n plek zit’. Het zou goed zijn als bij het definitieve formatieplan zoveel mogelijk rekening kan worden gehouden met de voorkeur van medewerkers.

In de nieuwe organisatie wordt een nog niet opgeleide medewerker 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. Bij goed functioneren is voor elke medewerkers schaal 6 haalbaar.
Afhankelijk van 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 functie van ploeginstructeur 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 is 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.
Omdat voor de beroepsmedewerkers geen woonverplichting bestaat, wordt daarvoor ook geen vergoeding toegekend. Voor elke medewerker in roosterdienst, danwel een onregelmatige dienst, geldt de toelage onregelmatige dienst (TOD).

9.11 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 parttimemedewerkers. 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.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Projectcontract

Projectplan
Repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum
Versie 27 september 2018

Inleiding op het project
5 jaar geleden is de Brandweer in Gelderland-Midden geregionaliseerd. Daarbij is er niets veranderd aan de repressieve organisatie van de beroepsposten in Arnhem[35] en Ede-Centrum. In de loop van de jaren is gebleken dat er zaken zijn die knellen en die in de toekomst zeker problemen gaan opleveren. Reden voor de directeur Brandweer om een project te starten dat onderzoekt welke oplossingen mogelijk zijn om de beroepsorganisatie toekomstbestendig in te richten en daarover advies uitbrengt.

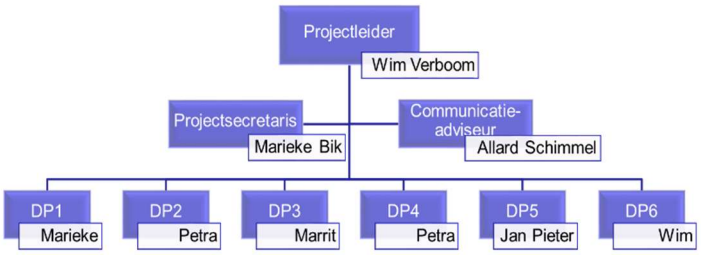
Onderwerp		**Toelichting**
Algemeen	**Projectnaam**	Repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum
	Opdrachtgever	Anton Slofstra, directeur brandweer
	Opdrachtnemer	Wim Verboom, projectleider
Versie beheer	**Versie**	Definitief, 27 september 2018
Projectdefinitie	**Probleem / uitdaging**	De uitrukposten 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, leiden tot: - (Structurele) overschrijdingen van de Arbeidstijdenwet; - Onder-/overbelasting van medewerkers met invloed op werkplezier; - Een minder efficiënte organisatie; - Ongewenste verschillen in arbeidsvoorwaarden. Daarmee is de huidige repressieve organisatievorm voor Arnhem en Ede-Centrum niet passend voor de toekomst.
	Aanleiding	De belangrijkste redenen om het project nu te starten zijn: 19. Loopbaanbeleid (vanaf aanname tot loopbaanontwikkeling) in relatie tot het bezwarende karakter van de functies; 20. Tweejarig dienstverband als tijdelijke maatregel; 21. Minder werk/werkplezier door weghalen van taken uit Arnhem; 22. Twee aparte beroepsorganisaties binnen één organisatie; 23. Flexibilisering van de uitruk en uitwisselbaarheid Arnhem en Ede gewenst; 24. Belasting van medewerkers in Ede is niet in balans (twee minuten woongebied, piket); 25. Gebrek aan harmonisatie: onvoldoende uitwisselbaarheid en verschillen van arbeidsvoorwaarden zijn ongewenst en moeilijk uit te leggen; 26. Het achterblijven van inverdienvoordeel in de werkuren van Arnhem; 27. Loopbaanbeleid dat past bij bepaalde specialismen (duikers, MOB en gaspakdragers); 28. De twee minuten woonplicht Ede; 29. Infrastructurele ontwikkelingen Ede-Centrum;

[35] 'Met 'Arnhem' of 'beroepsorganisatie Arnhem' worden de posten Arnhem-Noord en Arnhem-Zuid bedoeld.

	30. Veel meldingen van (vermeende) overtredingen Arbeidstijdenwet; 31. Wettelijke regelingen zoals de invoering van de WNRA[36], consequenties uitspraak Europese Hof 2018 (zaak Matzak) etc.; 32. Verhoging AOW-leeftijd; 33. Veranderende FLO-regeling; 34. Landelijke ontwikkelingen zoals RemBrand en Brandweer over morgen; 35. Verhogen maatschappelijk rendement; 36. De onder druk staande beheersmatige taken in Ede.
Doelstelling	Het mogelijk maken van goede besluitvorming over de toekomstige repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum door de directeur brandweer, op basis van een adviesrapport. Hierbij ligt de focus op een efficiënte organisatie en een prettige werkomgeving die passend is binnen de wettelijke kaders.
Resultaat	Rapport met de volgende inhoud: - Inleiding project “repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum”; - Landelijke ontwikkelingen binnen het brandweer vak, repressieve organisatie, personeelsbeleid en – voorwaarden, wetgeving, etc.; - Beschrijving van het verzorgingsgebied Arnhem: kenmerken gebied, inwoners, risico’s, locatie posten, (historische) uitrukgegevens, huidige dekking verzorgingsgebied, etc.; - Beschrijving van het verzorgingsgebied Ede: kenmerken gebied, inwoners, risico’s, locatie posten, (historische) uitrukgegevens, huidige dekking verzorgingsgebied, etc.; - Beschrijving van de huidige repressieve organisatie Arnhem, incl. roostervorm, bezetting, herbezetting, knelpunten, onderlinge (arbeidsvoorwaardelijke) verschillen, (specialistische) taken, etc. (feitelijke inrichting van de huidige repressieve organisatie); - Beschrijving van de huidige repressieve organisatie Ede, incl. roostervorm, bezetting, herbezetting, knelpunten, onderlinge (arbeidsvoorwaardelijke) verschillen, (specialistische) taken, etc. (feitelijke inrichting van de huidige repressieve organisatie); - Verkenning IB-modellen (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 parate hulpverleningsdiensten en het verkennen verschillende arbeidsarrangementen); - Verkenning organisatiemodellen repressieve organisaties en daar buiten (defensie, RWS, ANWB, etc.); - Onderzoek naar de gewenste situatie: welke uitruksterkte wil je bieden op welk moment (bezetting en herbezetting) en welke specialistische taken worden uitgevoerd; - Onderzoek met welke modellen dit kan worden bereikt; - Invloed van verschillende modellen op de bezetting, dekking verzorgingsgebied, beheersmatige

[36] Wet normalisering rechtspositie ambtenaren: invoering 1-1-2020 uitgesteld met minimaal één jaar.

	organisatie, vrijwilligers en omliggende vrijwillige posten; - Beschrijving 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; - Advies aan de directeur: ambtelijk/bestuurlijk, beschrijving van de consequenties, onderscheid tussen korte en lange termijnoplossingen en voorstel voor vervolgopdracht tot implementatie met bijbehorend tijdpad (op hoofdlijnen). Aandacht bij het advies: Een advies met een voorkeursvariant dat op draagvlak kan rekenen. In het advies is ruimte voor verschillen tussen Arnhem en Ede, voor zowel de beroepsorganisatie als de vrijwilligers. Daarbij wordt niet alleen ingegaan op de inhoud, maar vindt ook een korte terugblik plaats op proces dat is gelopen (ploegenbijeenkomsten, terugkoppeling, ophalen resultaten etc.).
Afbakening	- Focus ligt op de beroepsbezetting van de uitrukposten Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum. Het V-piket Arnhem en de vrijwilligers in Ede worden meegenomen in het proces; - De regionale piketproblematiek wordt niet meegenomen; - De in het advies voorgestelde modellen worden niet tot in detail doorgerekend; - Geen implementatie van het advies.
Effecten	- Meer duidelijkheid voor de medewerkers in de repressieve organisatie; - Betrokkenheid bij het project; - Project wordt als spannend ervaren; - Positieve mood: er gaat wat gebeuren; nut en noodzaak worden onderkend; - Positieve verwachtingen gewekt met uitgebreide informatieronde aan de voorkant; - Gereserveerd gedrag met betrekking tot huis kopen of andere baan zoeken; - Verwachtingen beroeps/vrijwilligers met betrekking tot resultaat van het project.
Gebruikers	- Directeur - MT - Ploegen Arnhem – Ede-Centrum - GO/OR/OC - BBM - Bestuur
Randvoorwaarden	- Advies moet kunnen rekenen op draagvlak (zo groot mogelijke betrokkenheid en het resultaat moet uitlegbaar zijn) van de ploegen Arnhem en Ede-Centrum; denk daarbij aan betrokkenheid van ploegen bij de projectgroep en de deelprojecten; - Beheersmatige taken moeten kwalitatief en kwantitatief op tenminste gelijk niveau blijven; - Het gekozen model is ongeveer 2 jaar na het besluit te implementeren; onderwerpen met betrekking tot

		aanpassing van huisvesting circa 5 jaar na besluitvorming; - Rapport en advies aan de directeur opleveren voor 15 juni 2019; - Voldoende personele capaciteit voor project; - Voldoende budget.
	Relatie met andere Projecten	- Tweede loopbaanbeleid Brandweer Gelderland-Midden; - Rapportage MOB; - Rapportage Duiken; - Visie Basisbrandweerzorg Gelderland-Midden (AB 24 juni 2015); - Project Inventarisatie piketregelingen Brandweer Gelderland-Midden (najaar 2018 gereed).
Activiteiten	**Activiteiten**	Het project is opgedeeld in de volgende deelprojecten: 1. Beschrijving huidige situatie en analyse knelpunten; 2. Arbeidsvoorwaarden; 3. Onderzoek toekomstige modellen IB; 4. Beoordelingskader opstellen en beoordelen modellen IB; 5. Consequenties koude organisatie m.b.t. gewenste modellen IB; 6. Uitwerking toekomstige organisatiemodellen Arnhem – Ede; 7. Rapport en Advies. Communicatie maakt onderdeel uit van het project en is een doorlopend proces tijdens het gehele project. Zie verder onder communicatie.
Organisatie	**Rollen en verantwoordelijkheden**	De projectgroep bestaat uit de volgende personen: - Wim Verboom, projectleider en deelprojectleider deelproject 6 en 7; eindverantwoordelijk voor het project; - Marieke Bik, projectsecretaris en deelprojectleider deelproject 1; - Allard Schimmel, communicatieadviseur; - Ron Daniëls, projectgroeplid vanuit de ploegen Arnhem; - Dick Oudijn, projectgroeplid vanuit de ploegen Ede; - Marrit Yntema, deelprojectleider deelproject 3; - Petra Wit, deelprojectleider deelproject 2 en 4; - Jan Pieter Duhen, deelprojectleider deelproject 5.
	Visualisatie organisatieschema	
Tijdsplanning	**Planning**	De opdrachtgever, opdrachtnemer en projectsecretaris hebben in de periode juni-juli 2018 alle ploegen geïnformeerd en informatie opgehaald. De projectgroep start met de uitwerking van het project in week 39-2018 en levert het resultaat op in week 24-2019. Voor gedetailleerde informatie, zie bijgaande planning.

	Personeel	Projectgroep: - Wim Verboom - Marieke Bik - Allard Schimmel - Ron Daniëls - Dick Oudijn - Marrit Yntema - Petra Wit - Jan Pieter Duhen Daarnaast nemen collega's vanuit de ploegen Arnhem, Ede-Centrum en FacZa deel aan de verschillende deelprojecten.
Begroting	**Materiële kosten**	Raming € 15-22K
Kwaliteit	**Kwaliteit van het projectresultaat**	Het projectresultaat moet voldoen aan de beschrijving en uitgangspunten van dit projectplan. De projectleider is hier samen met de projectgroep voor verantwoordelijk. Om kwalitatief een goed resultaat te kunnen bereiken is regelmatige afstemming gepland met de opdrachtgever, worden reflectiemomenten gepland met de deelprojectgroepen en bijeenkomsten met de ploegen. De OC wordt periodiek bijgepraat. Bijeenkomsten met de ploegen vinden plaats bij de volgende mijlpalen: 1 december 2018: huidige situatie, knelpunten en beoordelingskader in beeld; 1 maart 2019: uitwerking van 2-3 modellen (warm/koud); 15 april 2019: reflectie op concretisering uitwerking modellen; 15 juni 2019: oplevering rapport/advies.
Communicatie	**Communicatie over de inhoud van het project en het projectverloop**	Communicatie ondersteunt het halen van het projectresultaat. Het behalen van het resultaat hangt in grote mate af van medewerking van collega's. Communicatie is geen apart deelproject, maar heeft in elke fase van het project een plek. Communicatie is ook niet enkel het domein van de communicatieadviseur in het project, maar van alle projectgroepleden. Doelen van communicatie in dit project zijn: - Betrokken collega's uit de ploegen voelen zich gehoord en hebben zich kunnen uitspreken over het project; - Betrokken collega's uit de ploegen voelen zich gedurende project aangesloten en hebben beleving dat het project zich niet buiten hen om voltrekt; - Indirect betrokken collega's zijn op de hoogte van het project en weten hoe dit project te maken heeft met hun werk. Communicatiemiddelen: - 'eigen mond en handen' - Mail met communicatiebericht - Bericht in brandweerjournaal - Tussentijdse verslagen - Mogelijk animatie of infographic
Informatie	**Projectadministratie**	De projectsecretaris is overall verantwoordelijk voor het ambtelijk secretariaat en het beheer van data en documentatie. Voor de projectgroep zijn de projectstukken te vinden op: G:\Data\Toekomstige uitrukdienst Arnhem en Ede Voor het maken van allerlei afspraken is voor de projectsecretaris projectondersteuning geregeld. De deelprojectleiders zijn verantwoordelijk voor het beheer van data en documentatie van hun eigen deelprojecten.

		Bij het afsluiten van het project zal aandacht zijn voor een warme overdracht van het rapport en projectdata naar de directeur en projectleider van het implementatietraject.
	Overlegvorm en frequentie	De projectgroep vergadert 1x per 1½ week. De deelprojectgroepen vergaderen als daarvoor de noodzaak is, danwel zoeken elkaar op om het deelprojectresultaat te bereiken. De projectleider zal regelmatig (voortgangs)gesprekken plannen met de opdrachtgever, OC, zonodig met collega teammanagers, etc. Ook zal het BBM periodiek worden geïnformeerd.
	Beslisdocumenten	- Beoordelingskader: 15 november 2018 - Mogelijke modellen repressieve organisatie: 15 november 2018 - Uitwerking 2-3 modellen (warm en koud): 1 maart 2019 - Oplevering rapport/advies:15 juni 2019
Risicomanagement	**Risicoanalyse**	Er is een risicoanalyse uitgevoerd die inzichtelijk maakt waar de risico's liggen van dit project.
	Krachtenveldanalyse	Er is een krachtenanalyse uitgevoerd die de onderlinge verhoudingen tussen verschillende betrokkenen inzichtelijk heeft gemaakt.
Bijlagen	**Projectdefinitie**	- Projectdefinitie - Planning - Communicatiestrategie

Ondertekend op 27 september 2018 te Arnhem

Anton Slofstra,
Opdrachtgever

Wim Verboom,
Opdrachtnemer

Bijlage 2: Deelnemers deelprojecten

Deelproject 1: Beschrijving huidige situatie en knelpunten
Marieke Bik - deelprojectleider
Ron Daniëls - ploegcommandant Arnhem
Dick Oudijn - ploegcommandant Ede
Tom Hasselton - ploegcommandant Arnhem
Micha Vrind - vrijwillig ploegcommandant Arnhem
Peter Schut – vrijwilliger Ede
Pieter Heideman – bevelvoerder Ede
Marrit Yntema – clustercommandant Oost
Jacco van 't Hullenaar – bevelvoerder Arnhem
Luc Engelman – manschap Ede

Deelproject 2: Arbeidsvoorwaarden
Petra Wit - deelprojectleider
Angela Raben – projectlid juridisch
Alda Versteeg – projectlid beleid
Niels Meijer – projectlid personeelsconsulent
Jan Pieter Duhen – projectlid algemeen brandweer
John Renes – projectlid manschap Arnhem
Gerard Arentsen – projectlid manschap Ede

Deelproject 3: Onderzoek toekomstige modellen IB
Marrit Yntema – deelprojectleider
Ron Daniëls – ploegcommandant Arnhem
Patrick Wennekes – ploegcommandant Arnhem
André Huiberts – manschap Arnhem
Onno Tamminga – manschap Arnhem
Richard van Workum/Peter Baltussen – manschap Arnhem
Dick Oudijn – ploegcommandant Ede
Bob Lentjes – ploegcommandant Ede
Martijn Braas – manschap Ede
Martijn Roelofs – manschap Ede
Martien van Veldhuizen – manschap Ede
Marieke Bik- projectsecretaris

Deelproject 4: Beoordelingskader opstellen en beoordelen modellen IB
Petra Wit - deelprojectleider
Wim Verboom – projectlid
Frits Tolhuisen – projectlid vertegenwoordiger OC
Frank Duyts – projectlid bevelvoerder Arnhem
Daniël Modderkolk – projectlid manschap Ede
Jacqueline Barnasconi – projectlid
Toine Knipping – projectlid ploegcommandant Arnhem
Micha Vrind – projectlid vrijwillig ploegcommandant Arnhem
Joes Anema – projectlid vrijwillig manschap Ede

Deelproject 5: Consequenties koude organisatie met betrekking tot gewenste modellen IB
Jan-Pieter Duhen – deelprojectleider
Toine Knipping – ploegcommandant Arnhem
Jaap van Baardwijk – ploegcommandant Ede
Else Eeuwes- ondersteuning
Teammanagers OV en RB: Roel Lugtmeijer, Richard Smit, Patricia Degen, Jan-Piet Zijp, Henk Kamerbeek en Evert-Jan van Veldhuizen

Deelproject 6: Uitwerking toekomstige organisatiemodellen Arnhem en Ede
Projectgroep, Maarten Funk en Frits Tolhuizen

Bijlage 3: Overzicht extra gewerkte uren Arnhem

Werkzaamheden Arnhem	**2016 (totaal 4 piketten)**	**2017 (totaal 4 piketten)**
Duiktoren/zwembadinstructie/duiken	292,25	756
Extra diensten	1578	1268,25
Herbezetting	68,25	116
Instructie geven	706,45	559,25
Instructie PPMO	357,75	391,5
Instructie volgen	219,25	336
Keuring	36,75	64,5
Leerwerkplekbegeleiding	39	31
Opleidingen	393	384,25
OR/OC	280	406,5
Overleg (diversen)	142,75	213
Overleg (ploegcommandanten/kader/cluster)	221	242,25
Piketwerk div.	101	85,75
Projecten	229,5	143,5
Robo (instructie geven)	61,5	0
Robo (volgen)	138,5	99
Selectiedag	164,5	192,75
Zweden (deelnemer)	83	0
Zweden (waarnemer/instructeur)	36	0
Werkzaamheden divers	71	309
Totaal	**5383,45**	**5661,75**

Bijlage 4: Overzicht huidige werkzaamheden Arnhem

- Kalibreren meters
- Ademluchtwerkplaats (2 fte)
- Slangenwerkplaats
- Verkoop gereedmaken voertuigen
- Ondersteuning vakbekwaamheid (oefenleiders, werkgroepen)
- Inrichten oefengebouw
- Maandcontroles
- Begeleiden sporten, kantoor personeel
- Geven van instructie en begeleiden personeel BHV training
- PPMO testleider, regelmatig in dienst tijd
- Reparaties voertuigen, materieel en gebouw
- Kazerne alarm inrichten en uitbreiden
- Instructie ploegen
- Begeleiden manschappen, vrijwilligers (stage)
- Geen Nood bij brand
- Begeleiden warme logistiek en maken van werkinstructie
- Ophalen en wegbrengen voertuigen (COH)
- Wassen kleding
- Schoonmaken gebouwen/kazernes
- Tuin onderhoud Post Zuid
- Waterkaarten
- Doelgroependagen
- Aanpassen maandcontrole lijsten en veranderingen bijhouden
- Bereikbaarheidskaarten controleren
- MC verwerken in Topdesk
- Begeleiden bevelvoerders (stage)
- Onderhoud portofoon (communicatiemiddelen) en klein elektronica
- Structureel verzorgen van zweminstructie aan operationele duikers.
- Eigen format oefenregistratie gemaakt
- Zelf bijhouden oefenregistratie
- Plaatsen overkapping Post Zuid
- Parkeerplaatsen / straatwerk Post Zuid
- Afbreken en plaatsen fietsenstalling.
- Dag planning en werklijsten maken.
- Personeelszaken regelen (jaargesprekken, ziekteverzuim)
- Ondersteuning bij diverse activiteiten zoals klaarzetten, begeleiden en weer opruimen tijdens recepties, feestjes, vieringen etc.
- Leveren van instructeurs en regisseurs tijdens Robo en VR trainingen voor de regio
- Leveren kern instructeurs (CFBT, HV, OGS en duiken)
- Uitwerken verzorgen wervingsdagen
- Meerdere keren per jaar leveren van een duikteam in de regio om vrijwilligers te laten oefenen.
- Deelnemen aan diverse projecten
- Input leveren aan beleidsmatige zaken

Bijlage 5: Knelpunten Arnhem en Ede

Het gevoel overheerst dat de 24-uursdienst in de loop van de jaren alleen maar taken ingeleverd heeft (afgelopen 5 jaar met name de instructeursrol). Het onderbrengen van werkzaamheden van de 24-uursdienst bij andere afdelingen (werkplaats en onderhoud voertuigen, controle bereikbaarheidskaarten, quick scan gebruiksmeldingen) wordt als een gemis ervaren en men voelt zich in dat proces niet serieus genomen.
Onderstaand zijn de knelpunten in beeld gebracht met betrekking tot rooster, uitruktaken, oefenen, werkzaamheden en arbeidsvoorwaarden.

Knelpunt 1: tweejarige contracten
Op dit moment wordt er nog gewerkt met tweejarige contracten (8 in totaal, verdeeld over 4 ploegen). Dit levert structurele beperkingen op voor de planning omdat collega's met een tweejarig contract alleen basisbrandwacht en duiker zijn. Het beperkt mensen ook in het opnemen van verlof en het ruilen van diensten omdat er eerder een tekort is aan specialismen (geldt met name in de vakantieperiode). Zowel voor de ploeg als voor betreffende personen is de constructie met tweejarige contracten onwenselijk: veel investeren, veel beperkingen in het rooster en goede mensen moeten laten gaan. Door tweejarige contracten is het ook minder goed mogelijk om vrijwilligers in te roosteren op post Noord omdat zij geen andere specialistische taken uitvoeren dan natuurbrand.

Knelpunt 2: ATW-overtredingen en veel uren buiten het rooster
Het huidige rooster brengt ATW-overtredingen met zich mee en er worden veel uren buiten het rooster gemaakt. Deze worden vaak gedeclareerd in plaats van tijd voor tijd, om te zorgen dat het rooster niet in de knel komt. Door deze uren achteraf te declareren ontstaat scheefgroei in het rooster en komen ATW-overtredingen niet in beeld. Wanneer ploegcommandanten tijd voor tijd zouden nemen, zouden ze te weinig contact hebben met de ploeg.

Knelpunt 3: Huidige rooster kan niet zonder opt-outregeling
In de praktijk is het rooster niet rond te krijgen met vier beroepsploegen zonder opt-outregeling (theoretisch wel). Er wordt structureel een beroep gedaan op het V-piket om openstaande diensten in te vullen. Het V-piket functioneert ook als achterwacht bij ziekte. Vraag is of er structureel te weinig fte. is om het huidige rooster en bijbehorende taken uit te voeren of dat er efficiënter en meer proactief gepland kan worden?

Knelpunt 4: structurele inefficiëntie in het rooster
Op dinsdagavond is er een dubbele bezetting voor de TS in huis. Door de beroeps wordt het als onwenselijk ervaren dat er dinsdagavond 10 mensen in huis zijn terwijl het V-piket de eerste uitruk voor de TS verzorgt. Dit is een afspraak uit het optimalisatietraject van 2005: het V-piket neemt tijdens hun oefenmomenten de eerste TS van post Noord over. Dit gebeurt op dinsdagavond van 19.00 – 22.00 uur.

Knelpunten 5: minimale geoefendheid op alle taken
Binnen het huidige systeem van werken en oefenen maakt de stapeling van repressieve taken het lastig om op alle taken goed geoefend te blijven. Mensen voelen zich onzeker om bepaalde taken uit te voeren of bepaalde voertuigen te bedienen. Dit staat haaks op wat men wil vanuit de professie. Men wil graag wat meer kunnen bieden dan de vrijwillige brandweer (meer specialismen, betere geoefendheid door uitdagender oefeningen) en dat kan nu niet doordat beroeps evenveel en op dezelfde manier oefenen als vrijwilligers (zesjescultuur).

Knelpunt 6: 4 ploegen, 4 toko's.
Geconstateerd wordt dat de afspraken met betrekking tot de uitvoering van het werk door de vier Arnhemse ploegen niet op dezelfde manier uitgevoerd worden.

Knelpunt 7: Herbezetting door beroeps niet gegarandeerd, ondanks pieperdraagplicht
Beroepsmedewerkers in Arnhem hebben de verplichting om te wonen binnen 30 minuten van de kazerne en in hun vrije tijd een pieper te dragen in verband met mogelijke herbezetting. In de praktijk blijkt dit geen garantie te zijn voor de herbezetting omdat er geen opkomstplicht is. Voor de duikers is er een aparte code. Dit is ook geen garantie omdat deze gebaseerd is op vrije instroom maar het werkt in de praktijk wel.

De woonplicht wordt als ongewenst gezien mede omdat er geen opkomstplicht is. Afschaffen ligt gevoelig omdat er een vergoeding[37] aan de pieperdraagplicht is gekoppeld.

Knelpunt 8: Workload ploegcommandanten is te hoog
Ploegcommandanten hebben te veel taken en werkzaamheden waardoor de dagdagelijkse zaken in het gedrang dreigen te komen. Zonder opt out-regeling kunnen deze taken niet gerealiseerd worden. Veel werkzaamheden worden verricht in wachturen en vrije tijd. Het gaat hierbij om personele zaken, rooster zaken, voorbereiden/inlezen vergaderingen en projectmatige zaken.

Knelpunt 9: Hele grote oefenbelasting voor duiken
De oefenbelasting voor duiken drukt enorm op de dagelijkse planning. De organisatie is helemaal afgestemd op het duiken. Hierdoor is er voor de ploegen minder ruimte om buiten de deur te oefenen. Ook de organisatie van het duiken, die nu verdeeld is over 6 mensen, kost veel tijd. Schatting is dat hier meer dan 1 fte. aan opgaat.

Knelpunt 10: Oefenbelasting gaspakkenteam en MOB
Het kost veel tijd om het gaspakkenteam geoefend te houden. Daarbij speelt de vraag naar nut en noodzaak van een gaspakkenteam omdat het zelden ingezet wordt. Voor MOB geldt dat er veel taken beoefend worden terwijl MOB maar voor een smal takenpakket ingezet wordt.

Knelpunten 11: Visie op werk ontbreekt
Allereerst is er behoefte aan duidelijkheid: over de prioriteit tussen werk en oefenen, over wie bepaalt wat er gedaan moet worden, binnen welke tijd en wie er verantwoordelijk is. Daarbij wordt er een kloof ervaren tussen warm en koud en zijn nut en noodzaak van de huidige werkzaamheden niet altijd duidelijk. Wanneer de werkzaamheden duidelijk zijn is het ook belangrijk dat er opleiding/instructie is om de taken goed uit te kunnen voeren en dat men kan beschikken over het juiste materieel. Voor post Zuid is het lastig om een goede werkplanning te maken.

Knelpunt 12: beschikbare tijd voor werk en continuïteit werkzaamheden
Op dit moment is er geen duidelijkheid over het gemiddelde aantal werkuren per dienst. In theorie zijn er 4 werkuren per dag, vanuit de ploegen komen er verschillende signalen: dit varieert van het ervaren van onderbelasting en de wens om meer verantwoordelijkheid te krijgen tot ‘we hebben door de werkzaamheden geen tijd om goed te oefenen’. Onduidelijkheid over het aantal werkuren geeft ook onduidelijkheid in verwachtingen. Daarnaast zijn 24-uursdiensten beperkend voor de continuïteit van grote klussen en projecten. Hierdoor kan het lang duren voordat projecten/werkzaamheden klaar zijn.

Knelpunt 13: het ontbreken van in- en doorstroombeleid en tweede loopbaanbeleid
Er is behoefte aan in- en doorstroombeleid en aan tweede loopbaanbeleid. 20-jarige contracten worden als onwenselijk gezien maar het is nu een gegeven. In 2026 eindigt officieel de eerste termijn van 20 jaar. Mensen vertrekken mogelijk eerder wanneer de opleiding tweede loopbaan gereed is of wanneer zich een geschikte mogelijkheid voordoet. Deze beweging is al in gang gezet. Zowel werkgever als werknemer zijn verantwoordelijk voor de tweede loopbaan.

Knelpunten Ede

Knelpunt 1: Huidige organisatievorm belemmerend voor werven nieuwe medewerkers
De huidige organisatievorm vormt een ernstige belemmering bij het werven van nieuwe medewerkers: zowel beroeps als vrijwillig. Bij de beroeps wordt er gezocht naar een schaap met 5 poten die ook nog in het woongebied wil wonen en daar een geschikte (betaalbare) woning kan vinden.

Knelpunt 2: Veel ATW-overschrijdingen door huidige rooster
Belangrijkste knelpunt van de huidige roostervorm is dat het veel ATW-overschrijdingen oplevert. Door krappe personeelsplanning en het feit dat het rooster nooit op sterkte is, heeft het systeem niet optimaal kunnen draaien. Kort gezegd: het huidige systeem, met de incomplete bezetting, mag wettelijk niet.

[37] Zie bijlage X met informatie over pieperdraagplicht en vergoeding.

Knelpunt 3: Invulling huidige rooster moeilijk rond te krijgen
Vacatures, opleidingen en het feit dat een nieuwe beroepsmedewerker een jaar de tijd heeft om een woning te zoeken (met eventueel een uitbreiding van een jaar) maken het lastig om het rooster rond te krijgen. Collega's die nog niet in het gebied wonen zijn buiten kantoortijden niet beschikbaar voor de uitruk. Het piket moet dan opgevangen worden door de overige collega's. Relatief veel beroepsmedewerkers worden ook buiten de dienstweek ingeroosterd.

Knelpunt 4: Combinatie dienstweek en reguliere werkzaamheden
Regelmatig komt het voor dat men na een langdurige uitruk (of enkele korte uitrukken 's nachts in één week) toch de volgende ochtend weer om 7.30 uur moet beginnen.

Knelpunt 5: Huidige rooster zware belasting voor medewerkers (beroeps en vrijwilligers)
De invulling van het huidige rooster van Ede-Centrum leidt tot een flinke belasting van de medewerkers die meedraaien in het rooster. Zo worden zij in een dienstweek zeven dagen op rij beperkt in hun bewegingsvrijheid, omdat zij binnen een straal van 2 minuten (600 meter hemelsbreed) tot de kazerne dienen te blijven en ieder moment van de dag oproepbaar zijn (met een verplichte opkomst).
Hier staat slechts een beperkte piketvergoeding voor beroeps en vrijwilligers tegenover. Buiten de standaard dienstweek dienen de manschappen (vrijwilligers en beroeps) nog extra diensten mee te draaien in de andere ploegen. Hiermee wordt de vrijheid om eigen werkuren en verlof in te delen buiten de dienstweken, zoals gesteld in het werktijdenbesluit, nog verder beperkt. Met het huidige aantal fte's neemt de druk nog verder toe, omdat de gaten in het rooster door vacatures en mensen die nog niet in het woongebied wonen, opgevuld dienen te worden door het beschikbare personeel. Hierdoor zijn er weinig ruilmogelijkheden binnen het rooster. Dit alles beperkt de mogelijkheden op een regulier sociaal leven[38] en brengt de nodige emotionele druk met zich mee, doordat medewerkers het gevoel kunnen hebben continu paraat te moeten staan. Uiteindelijk staan er tegenover deze opgelegde beperking slechts een gering aantal uitrukken.

Knelpunt 6: Er zijn heel weinig roostervrije dienstweken voor beroeps en vrijwilligers
Daardoor heeft men weinig echt 'vrije' tijd. Zie verder onder 5.

Knelpunt 7: Het gedetailleerde rooster komt pas vrij laat beschikbaar
Omdat het gedetailleerde rooster pas 6 weken van tevoren bekend is, vormt dit een belemmering voor het maken van andere afspraken. Ook het ontbreken van een gedetailleerde jaarplanning wordt als knelpunt ervaren.

Knelpunt 8: Oefeninspanning gaspakkenteam en MOB wringt
Het gaspakkenteam kost veel oefeninspanning in relatie tot het aantal uitrukken. Voor MOB geldt dat men opgeleid en geoefend is voor meer taken dan waarvoor men daadwerkelijk wordt ingezet.

Knelpunt 9: Beheersmatige taken komen regelmatig in de knel
Werkzaamheden voor beheersmatige taken buiten de deur worden beperkt, of komen in de knel door de dienstweken en extra diensten. Dit maakt het moeilijk om een goede planning te maken voor de 'koude' taken. Medewerkers hebben te maken met twee leidinggevenden die mogelijk tegengestelde belangen hebben. Regelmatig staat dit op gespannen voet met elkaar.

Knelpunt 10: In- en doorstroombeleid en beleid gericht op 20-jarigen ontbreekt
Hierbij is ook afstemming nodig met het persoonlijk ontwikkelingsplan (P.O.P.) voor de beheersmatige functie.

Knelpunt 11: Compensatie alleen tijd voor tijd
Medewerker heeft geen keuze in tijd voor geld of tijd voor tijd. Tijd voor tijd is een verschuiving van het probleem.

Knelpunt 12: Arbeidsvoorwaarden Arnhem-Ede niet gelijk
De arbeidsvoorwaarden voor dezelfde werkzaamheden zijn niet hetzelfde voor medewerkers in Arnhem en Ede. Voorbeeld: in Ede ontvangt met een warme schaal met een toelage naar de hogere koude functie. Dit heeft gevolgen voor pensioenopbouw etc.

[38] Reeds onderschreven in rapport Berenschot

Bijlage 6: Bronnen arbeidsrecht

In het algemeen zijn de bronnen van het arbeidsrecht die gelden voor zowel ambtenaren als werknemers:
- internationale verdragen, richtlijnen en jurisprudentie
- Nederlandse wetgeving en jurisprudentie
- collectieve regeling (cao/rechtspositieregeling)
- individuele afspraken (in arbeidsovereenkomst of aanstelling)

Al deze bronnen zijn van invloed op de inhoud van de aanstelling of arbeidsovereenkomst. In het kort wordt dit hieronder nader uitgewerkt.

In het algemeen kan gezegd worden dat een wet of regeling van lagere orde niet in strijd mag zijn met een wet of regeling van hogere orde. Vaak zijn internationale verdragen en richtlijnen uitgewerkt in nationale wetgeving. Een cao of arbeidsvoorwaardenregeling mag niet in strijd zijn met de nationale wetgeving.

In de loop der jaren is een aantal wetten van toepassing verklaard binnen zowel de publieke sector als de private sector. Voorbeelden zijn: Arbeidsomstandighedenwetgeving, Arbeidstijdenwetgeving, Wet Arbeid en Zorg, Sociale zekerheidswetgeving en Wet op de ondernemingsraden.

<u>Collectieve regelingen (CAO/rechtspositieregelng</u>
De CAR-UWO is niet een cao zoals in het private arbeidsrecht. Het LOGA heeft geen verordenende bevoegdheid in gemeenten en andere organisaties. Daarom werkt het resultaat van het landelijk overleg niet rechtstreeks door in de arbeidsverhouding met de ambtenaar. Elke overheidswerkgever moet zijn eigen publiekrechtelijke rechtspositieregeling vaststellen. Via lidmaatschap (gemeenten) of aansluiting bij de VNG (alle VR's zijn aangesloten) verplicht de organisatie zich de afgesproken arbeidsvoorwaarden als rechtspositieregeling vast te stellen.
In het ambtenarenrecht zijn het overleg en de overlegpartners wettelijk geregeld. Voor alle arbeidsvoorwaarden overleggen binnen de overheid geldt het overeenstemmingsvereiste met de vakorganisaties. De arbeidsvoorwaarden afspraken gemaakt in de overleggen onder punt 2 en 3 krijgen pas rechtskracht als deze rechtsgeldig opgenomen zijn in rechtspositiereglementen en daarna zijn bekend gemaakt.

Aan de nummering van de artikelen in de Arbeidsvoorwaarden VGGM is te zien wat voor soort bepaling het is.
Artikelen met twee cijfers (bijv. art 2:4) zijn CAR artikelen: deze zijn bindend voor alle gemeenten. Alle gemeenten en organisaties die zich hebben verbonden aan de VNG zijn verplicht deze artikelen vast te stellen. Afhankelijk van de formulering van het artikel kan er nog ruimte zijn voor eigen beleid of arbeidsvoorwaarden. Die lokale uitwerking of aanvulling wordt dan in overleg met het GO of OR vastgesteld.
Artikelen met drie cijfers (bijv. art 2:4:1) zijn UWO artikelen. De meeste organisaties nemen de UWO artikelen over. Vaak is dit een uitwerking van het voorgaande CAR artikel. VGGM heeft de UWO meestal overgenomen, sommige bepalingen wijken echter af.
Artikelen met 4 cijfers (bijv. art 2:2:1:1) zijn lokaal met het GO afgesproken arbeidsvoorwaarden. In overleg met GO zijn deze bepalingen tot stand gekomen en kunnen deze worden gewijzigd.
Om te weten van welke arbeidsvoorwaarden niet afgeweken mag worden en welke arbeidsvoorwaarden ruimte bieden voor aanvulling of lokale invulling, moet gekeken worden naar de formulering van de bepalingen. De cao bepalingen kunnen dwingendrechtelijk zijn geformuleerd, hetgeen betekent dat de bepaling alleen op die wijze mag worden toegepast. Sommige formuleringen laten ruimte voor lokale invulling of beleidsafweging. Een aantal voorbeelden kan dit verduidelijken.
Als bijvoorbeeld in bepaling staat "Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:… ", dan betekent dat alleen de genoemde voorwaarden mee mogen wegen in de toekenning voor een periodiek, en geen enkele andere voorwaarde.
Als er staat "het salaris wordt per maand betaald, tenzij in deze regeling anders is geregeld ", dan is de hoofdregel dat het salaris per maand wordt betaald, maar in overleg met het GO mag in een aanvullende arbeidsvoorwaardenbepaling worden opgenomen waarin bepaald wordt dat het ook anders mag dan per maand.
Als er staat "Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen", dan kun je aan de 'kan' formulering aflezen dat een toelage toegekend kan worden maar dat dat niet verplicht is. Een dergelijke bepaling wordt in overleg met het GO uitgewerkt.

Bij elke arbeidsvoorwaardelijke bepaling moet dus gekeken worden hoe de formulering is en welke vrijheid de individuele werkgever heeft voor de uitvoering van arbeidsvoorwaarden. De formulering bepaalt dus van welke regeling afgeweken mag worden en soms op welke manier afgeweken mag worden.

De hoofdstukken 3 en 4 bestaan vooral uit CAR bepalingen, dat betekent dat ze verplicht toegepast moeten worden. Afhankelijk van de formulering mag er niet ten gunste van en ook niet in het nadeel van de ambtenaar van afgeweken worden. Aanvullend zijn een aantal lokale bepalingen opgenomen, bijvoorbeeld over de toepassing van de 10/16 regeling bij crisispiketten en artsen bij de GGD/GHOR. De basis van deze afwijkingsmogelijkheid ligt echter niet vast in de CAR bepaling over beschikbaarheidsdiensten, maar is vastgelegd in een LOGA brief.

In de rechtspositie zijn zogenaamde 'kan-bepalingen' opgenomen. Bij de kan-bepalingen (bijvoorbeeld artikel 3:20 over de beloning uitstekend functioneren) is er de vrijheid om de betreffende arbeidsvoorwaarde al dan niet toe te passen en áls dat het geval is, op welke wijze dat gebeurt. De ambtenaar kan er dus niet zonder meer rechten aan ontlenen. Daarnaast bevat dit hoofdstuk 'bandbreedte-bepalingen', waar de ambtenaar wél rechten aan kan ontlenen. Ten aanzien van de bandbreedte-bepalingen is landelijk een bandbreedte afgesproken, die op lokaal niveau nader kan worden ingevuld. Zo is bijvoorbeeld in artikel 3:8 met betrekking tot de functioneringstoelage geregeld dat deze maximaal 10% van het salaris bedraagt en voor een periode van maximaal een jaar wordt toegekend. Deze twee indicatoren voor de omvang van de functioneringstoelage, bepalen de 'bandbreedte' die in het lokale beloningsbeleid nader kunnen worden ingevuld.

Privaat arbeidsrecht

In het privaatrecht is contractsvrijheid een belangrijk uitgangspunt. Dit geldt voor de Wet op de cao en ook voor de arbeidsovereenkomst.
Binnen het arbeidsrecht geldt het collectieve arbeidsovereenkomstenrecht van de Wet op de CAO's. Het cao recht kent het beginsel van contractsvrijheid. Iedere organisatie bepaalt zelf met wie onderhandelingen worden gevoerd en met wie een cao wordt afgesloten. Dit geldt niet in het ambtenarenrecht, waarin het overleg en de overlegpartners wettelijk zijn geregeld.
Een cao is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd. De cao wordt afgesloten tussen werkgever(s) en werknemersorganisaties. Bij cao mag soms van wettelijke bepalingen (driekwart dwingend recht) worden afgeweken. Veel cao's maken gebruik van de afwijkingsmogelijkheden die de wet biedt. Een cao kan gelden voor een onderneming of een bedrijfstak. In het privaatrecht is er geen georganiseerd overleg per werkgever.

Een belangrijk kader voor de privaatrechtelijke arbeidsrechtwetgeving is vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek. Deze regels beheersen de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer als er een arbeidsovereenkomst is gesloten.

Vaak geldt bij de werkgever ook een personeelshandboek. De wet kent geen definitie van een handboek en er zijn geen specifieke regels voor. Vaak bevat een handboek regelingen die in overleg met de OR zijn opgesteld of soms eenzijdig opgelegd zijn door de werkgever.
Ook kunnen afspraken vastgelegd worden in de individuele arbeidsovereenkomsten.

Als we kijken naar de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden in de private sector kijken we vooral naar de cao in samenhang met het Burgerlijk Wetboek. In grote mate bepalen zij welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Het Burgerlijk Wetboek bevat vaak dwingendrechtelijke bepalingen; dat betekent dat er niet van afgeweken mag worden. En cao kan ook dwingende bepalingen bevatten maar ook minimumbepalingen. Dat laatste betekent dat minimaal dat van toepassing is.
Soms mag van wettelijke bepalingen worden afgeweken. Dat kan in verschillende gradaties bijvoorbeeld alleen bij cao of alleen bij schriftelijke overeenkomst. Afhankelijk van de formulering van de bepaling is bepalend of er van afgeweken mag worden en hoe.
Ook de individuele arbeidsovereenkomst is van groot belang. Ook hier geldt de contractsvrijheid: partijen mogen afspreken wat ze willen, mits niet in strijd met de wet of de cao.

Procesrecht

Zolang het ambtenarenrecht onder het bestuursrecht valt is voor het procesrecht het bestuursrecht van toepassing. Dit ligt vast in de Algemene wet Bestuursrecht. De werkgever kan eenzijdig een besluit nemen en de medewerker kan bezwaar maken. Dit moet binnen 6 weken, anders staat het besluit in rechte vast. Nadat het bezwaar is doorlopen is er de mogelijkheid voor beroep en hoger beroep.

Na de normalisering is het civiele procesrecht van toepassing. De kantonrechter is dan de bevoegde rechter bij geschillen. De termijn om actie te ondernemen door de werknemer is vaak veel ruimer, voor achterstallig salaris is de termijn 5 jaar.

Bijlage 7: Arbeidstijden bij de brandweer

		Norm
Arbeidstijd	**Per dienst**	**24 uur**
	Gemiddeld per week per 26 weken	Gemiddeld 48 uur per week. Met opt out* gemiddeld 60 uur per week.
Rusttijden (Beroeps)	Rust voorafgaand en aansluitend na een aanwezigheidsdienst	Tenminste 11 uur N.B. als zich incidentele en onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor het aantal werknemers dat nodig is om een onbelemmerde voortgang van de dienst te waarborgen, onder het vereiste minimum komt, mag deze regel buiten beschouwing blijven.
	Wekelijkse rust bij een aanwezigheidsdienst	Aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren een rusttijd hebben van ten minste 90 uren, welke bestaat uit onafgebroken rustperiode van ten minste 24 uren, alsmede zes onafgebroken rustperioden van ten minste 11 uren, waarbij onafgebroken rustperioden aaneengesloten kunnen zijn.
	Wekelijkse rust inkorten(bij collectieve regeling) bij een aanwezigheidsdienst	Bij collectieve regeling (bijvoorbeeld CAO of afstemming OR/GO) mag de rusttijd van 11 uur eenmaal ingekort worden tot ten minste 10 uren alsmede eenmaal ingekort worden tot ten minste 8 uren. Indien dat wordt gedaan, moet in de aansluitende rusttijd (na de dienst), de uren die daarvoor zijn ingekort, worden gecompenseerd (dus 11 uur + het aantal uur dat is ingekort en de vorige rustperiode). De onafgebroken rustperioden kunnen aaneengesloten zijn.
Rusttijden (Vrijwilliger)	Periode 7 etmalen	Een vrijwilliger mag eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren de 11 uur rust (voor en na een dienst) buiten beschouwing laten.
Aantal aanwezigheidsdiensten (beroeps)	Periode van 26 weken	62 aanwezigheidsdiensten met inachtneming van de rusttijden en de maximale arbeidstijd per periode.
Aantal aanwezigheidsdiensten (Vrijwilliger)	Periode van 7 etmalen	1
Pauze	Bij > 5.5 uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2 x 15 minuten)
	Bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3 x 15 minuten)
	Bij < 5.5 uur arbeid per dienst	15 minuten (bij collectieve regeling)

*opt-out: Opt out geeft in de arbeidstijdenwetgeving een mogelijkheid om bij aanwezigheidsdiensten de maximale gemiddelde arbeidsduur per week op te hogen van 48 naar 60, dit kan alleen in overleg met de medewerker. Voor meer informatie zie bijlage 2.

Schema Arbeidstijden algemeen

Arbeidstijd	Per dienst	12 uur
	Per week	60 uur
	Per week per 4 weken	Gemiddeld 55 uur (bij collectieve regeling)
	Per week per 16 weken	Gemiddeld 48 uur
Rusttijden	Dagelijkse rust	11 uur (aaneengesloten) (1x per week: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid en omstandigheden)
	Wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) óf 72 uur per 14 dagen (te splitsen in stukken van minimaal 32 uur)
Pauze	Bij > 5.5 uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2 x 15 minuten)
	Bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3 x 15 minuten)
	Bij > 5.5 uur arbeid per dienst	15 minuten (bij collectieve regeling)
Zondagsrust	Zondagsarbeid	Geen arbeid op zondag, tenzij: In overeenstemming met het soort werk en bedongen of noodzakelijk in verband met het soort werk of bedrijfsomstandigheden Overeengekomen met OR (bij afwezigheid: belanghebbende werknemers) Individuele instemming
	Vrije zondagen	13 (per 52 weken) Elk ander aantal, mits: Individuele instemming indien minder dan 13 vrije zondagen per jaar
Consignatie	Consignatie verbod	● 14 consignatie-vrije dagen per 4 weken ● 2 x 2 dagen per 4 weken geen consignatie en geen arbeid ● Geen consignatie 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst
	Arbeidstijd per 24 uur	13 uur

De opt-out regeling (maatwerkregeling) geldt alleen bij aanwezigheidsdiensten. Wat is een aanwezigheidsdienst: “een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten”

- De medewerker werkt regelmatig of voor een aanzienlijk deel in aanwezigheidsdienst. (wekelijk terugkerend minimaal 26 keer per 26 weken, minimaal 50% van de arbeidstijd)
- De medewerker geeft persoonlijk en schriftelijk toestemming.
- De werkgever houdt een register bij van personeel dat akkoord is met werkweken van meer dan 48 uur gemiddeld.

Deze schriftelijke instemming geldt voor een periode van 26 weken en wordt stilzwijgend verlengd. Behalve wanneer de werknemer niet instemt met zo'n verlenging.

Bijlage 8: Advies Capra

Bijlage 9: WNRA (Wet Normalisering rechtspositie Ambtenaren)

Welke cao er na januari 2020 gaat gelden voor VGGM of de veiligheidsregio's gezamenlijk is nog onbekend. Elke werkgever dient hieromtrent te besluiten. Als er op datum inwerkingtreding geen cao is, zoals bedoeld in artikel 17 lid 3 nieuwe Ambtenarenwet, dan wordt de huidige rechtspositieregeling van rechtswege omgezet in een 'als het ware '– cao, voor zover niet in strijd met Burgerlijk Wetboek of andere wetgeving. De rechtspositieregeling vervalt pas op het moment dat de overheidswerkgever als partij een cao afsluit.
Als we het overgangsrecht beschouwen zijn er drie opties:

1. De werkgever sluit een cao met vakorganisaties
2. De werkgever is lid van een werkgeversvereniging die een cao afsluit namens de leden
3. Er ontstaat een 'als het ware' cao

De opties onder 1 en 2 vereisen een actie van de werkgever, de situatie onder 3 ontstaat als de werkgever niets doet.
Het van rechtswege ontstaan van een 'als-het-ware' cao verdient niet de voorkeur omdat er dan onduidelijkheid is welke bepalingen van toepassing zijn en er strijd tussen wettelijke bepalingen en de cao kan ontstaan.
Er zijn wellicht mogelijkheden om het overgangsrecht na inwerkingtreding van de Wnra weg te contracteren in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer. Mocht een dergelijke situatie ontstaan dan zou dit nader onderzocht moeten worden.

Er is een mogelijkheid voor de veiligheidsregio's om bij inwerkingtreding van de Wnra aansluiting te vinden bij de VNG en dus voor het volgen van de cao gemeenten. Een belangrijk nadeel dat kleeft aan het volgen van de cao gemeenten is dat deze cao is gericht op de arbeidsvoorwaarden van gemeenten. De specifieke arbeidsvoorwaarden die voor de brandweer belangrijk zijn staan niet in de cao gemeenten. Te denken valt daarbij aan de bepalingen over de beschikbarheidsvergoeding (10/16 regeling), de werktijdenregeling, alle hoofdstukken over het FLO-overgangsrecht en over bezwarende beroepen, hoofdstuk 20 over bijzondere toelagen voor de brandweer en de regeling voor de brandweervrijwilligers. Verder is de nieuwe cao gemeenten een standaard cao, hetgeen inhoudt dat van de bepalingen in de cao niet afgeweken mag worden. Als de veiligheidsregio's de specifiek voor hen geldende bepalingen in een cao willen opnemen dan moet hierover met de vakorganisaties overlegd worden. Deze (aanvullende) arbeidsvoorwaarden komen dan in een cao vast te liggen.
De constructie zoals die er nu is, overleg over brandweerarbeidsvoorwaarden in de brandweerkamer met daarna besluitvorming over de brandweerarbeidsvoorwaarden door de gemeentelijke werkgeversvereniging samen met de vakbonden, is volgens het cao recht en de statuten van de VNG niet mogelijk. De VNG kan namelijk niet onderhandelen over arbeidsvoorwaarden van niet-leden.

Een andere mogelijkheid is dat gekozen wordt voor het oprichten van een werkgeversorganisatie voor veiligheidsregio's, dan zou bij de overgang naar een cao veiligheidsregio's ervoor gekozen kunnen worden om in overleg met de vakorganisaties de cao gemeenten over te nemen in de eigen cao veiligheidsregio's aangevuld met de brandweerarbeidsvoorwaarden.

VGGM heeft hierin nog geen definitief standpunt. Zeer waarschijnlijk willen veiligheidsregio's hierin gezamenlijk optrekken. In de brandweerkamer is dit onderwerp al diverse keren besproken en is er volop ontwikkeling.

Mocht VGGM/veiligheidsregio's gezamenlijk besluiten om aan te sluiten bij de VNG dan blijft het overgangsrecht van de nieuwe Ambtenarenwet van toepasing. Door aansluiting wordt het overgangsrecht niet buiten toepassing gesteld. Gevolgen van het van toepassing zijn van het overgangsrecht zijn en tegelijkertijd de cao gemeenten volgen geeft onduidelijkheid over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden:

- De huidige arbeidsvoorwaardenregeling wordt een 'als-het-ware' cao
- Bij bepalingen die strijdig zijn het BW, gaat het BW voor
- Onduidelijkheid over de arbeidsvoorwaarden
- Afwijking van driekwart dwingend recht is onzeker
- Incorporatiebeding opnemen in arbeidsovereenkomst stelt overgangsrecht niet buiten werking, tenzij je dit na inwerkingtreding individueel met iedere werknemer 'weg contracteert'
- Risico dat bij ongunstiger voorwaarden in de cao gemeenten de medewerker gaat procederen dat de cao niet van toepassing is

Inmiddels is de cao gemeenten gepubliceerd. Gemeenten en aangesloten organisaties kunnen hier op reageren. In deze cao zijn alle arbeidsvoorwaardelijke bepalingen specifiek op de brandweer van toepassing zijn, zoals de werktijden voor medewerkers in dienstroosters, de brandweerhoofdstukken 9a tot en met 9 f, het hoofdstuk 20 over de aanvullende regelingen voor brandweerpersoneel niet opgenomen. Zolang het personeel van de veiligheidsregio's is uitgezonderd van de WNRA, in ieder geval tot 1 januari 2021, wijzigt er niets en is de CAO gemeenten niet van toepassing het personeel van de veiligheidsregio's.

Bijlage 10: Stroomschema repressieve functies Ede

Aanstellen Beroeps Ede
Beroeps in Ede worden gecombineerd aangesteld, dus beheersmatig met een repressieve functie (vaak Manschap). Dit kan niet losgekoppeld worden.
Onderstaand wordt weergegeven wat zij moeten doen in welk blok met daarbij de salarisschaal. Bij het inschalen is de repressieve functie leidend. Dit betekent dat als de beheersmatige functie hoger is gewaardeerd kan men een persoonlijke toelage (structureel) ontvangen naar de beheersmatige functie. Andersom geldt dit niet.
Zodra de medewerker woont in het verzorgingsgebied, 2 minuten rond de kazerne, ontvangt men een woontoeslag van 26,8%. Daarnaast ontvangt de medewerker een piketvergoeding (10%/16% regeling) (werkdagen volgens rooster 7.30-16.30 uur) en tijdens de dienstweek op werkdagen van 12.00-13.00 uur een piketvergoeding. Indien de medeweker nog niet woont in het verzorgingsgebied ontvangt hij geen woontoeslag en geen piketvergoeding. Wel ontvangt de medewerker zodra hij mee gaat op de uitruk de piketvergoeding op werkdagen van 12.00 – 13.00 uur.
De medewerker komt bij verhuizen in aanmerking voor de verhuiskostenregeling (arbeidsvoorwaarden VGGM).
De beheersmatige leidinggevende is verantwoordelijk voor de beoordeling voor een vaste aanstelling of een bevordering. De beheersmatige leidinggevende haalt repressieve informatie op mbt het functioneren bij de ploegcommandant en verwerkt dit in de beoordeling. In beide functies dient de medewerker voldoende tot goed te functioneren en te voldoen aan onderstaande eisen om in aanmerking te komen voor een vaste aanstelling of een bevordering. Mocht dit niet het geval zijn dan kan of de aanstelling stoppen of de bevordering uitgesteld worden.

Beroeps Ede	Schaal	Jaar
Instroomeisen: VMBO-diploma (MBO-4) Rijbewijs B PPMO VOG Rijtest rijbewijs C **Woongebied:** <u>Ede-Centrum:</u> 2 minuten (binnen 2 jaar) **Aanstelling:** Functie: Aspirant Manschap Rang: geen Duur: 1 jaar tijdelijk met optie verlengen 1 jaar **Opleiding:** Manschap A kerntaak 1 t/m 4 incl. FRB (kinderreanimatie) Rijbewijs C	5	0-2
Aanstelling: Functie: Manschap A Rang: Brandwacht Duur: vast **Opleidingen:** Rijbewijs CE Brandweerschauffeur (zwaar)* Voertuigbediener Pompbediener Haakarmvoertuig Hoogwerker Hulpverleningsvoertuig Gaspakdrager Specialistische voertuigen Tankwagen MOB **Aanwijzing brandweer-chauffeur zware voertuigen*	6	2-5
Aanstelling: Functie: Manschap A Rang: Hoofdbrandwacht Inclusief MOB	7	>5

Voor bevordering naar schaal 7 dient men opgeleid te zijn om taak MOB uit te kunnen voeren.

Schematisch overzicht arbeidsvoorwaarden (H2)

		Arnhem	Ede
Aanstelling manschap			
	Functie	1 functie, repressief: mdw IB A, B, C	Combi: Mdw IB A + koude taak
	Salarisschaal	Repressief: 5, 6, 7 (4 aanloop)	Repressief 5, 6, (aanloopschaal) of 7, indien koude taak hogere schaal, dan middels een functioneringstoelage of beloning uitstekend functioneren (art 3:8 of 3:20).
	Rang	Brandwacht of HBT	Brandwacht of HBT
Aanstelling bevelvoerder			
	Functie	1 functie, repressief: Bevelvoerder	Combi: Bevelvoerder + koude taak
	Salarisschaal	Repressief: 8 (7 aanloopschaal)	Repressief 8 (7 aanloopschaal) indien, koude taak hogere schaal, dan middels een functioneringstoelage of beloning uitstekend functioneren (art 3:8 of 3:20).
	Rang	Brandmeester	Brandmeester
Aanstelling plv ploegcommandant			
	Functie	1 functie, koud: Teammanager D	Combi: Bevelvoerder + Teammanager D + koude taak
	Salarisschaal	Koud: 9	Repressief 8 (7 aanloopschaal), functioneringstoelage of beloning uitstekend functioneren (art 3:8 of 3:20) naar hoogst gewaardeerde koude taak.
	Rang	Brandmeester	Brandmeester
Aanstelling ploegcommandant			
	Functie	1 functie, koud: Teammanager C	Combi: Bevelvoerder + Teammanager C + koude taak
	Salarisschaal	Koud: 10	Repressief bevelvoerder: 9 + functioneringstoelage of beloning uitstekend functioneren (art 3:8 of 3:20) naar hoogst gewaardeerde koude taak
	Rang	Hoofdbrandmeester	Brandmeester
Overig			
Verkoop/aankoop verlof		Salarisschaal	Repressieve salarisschaal (wordt op verzoek uitzondering gemaakt en uitbetaald op schaal van toelage)

Woonplicht	30 minuten	2 minuten
Toelage voor duiken (genoemd beloning uitstekend functioneren/bijzondere prestaties)	Indien nog niet ingeschaald in schaal 6 en wel duiker, dan een toelage € 50,- bruto per maand.	nvt
Woontoeslag (genoemd beloning uitstekend functioneren/bijzondere prestaties)	nvt	26,8 % van beschikbaarheidsvergoeding.
Beschikbaarheidsvergoeding	Pieperdraagplichtvergoeding, vrije instroom (genoemd beloning uitstekend functioneren/bijzondere prestaties)	10/16 regeling, opkomstplicht, binnen 2 minuten op kazerne
Autobeschikbaarheidsvergoeding	nvt	Niet toegekend, wel beschikbaarheidsdienst, vervoermiddel afhankelijk van locatie woning.
Werktijdenregeling	Bijzonder, in rooster	Standaard, deels in rooster
ORT	17,25% van max schaal 6	Buitendagvenstervergoeding voor gepland werk
Overwerk	Bij uitloop van dienst, herbezetting of extra ingeplande diensten. Ook bij projecten en vergaderingen buiten het rooster. (OC overleg buiten rooster zonder toeslag)	Bij uitrukken tijdens beschikbaarheidsdienst of uitrukken die langer duren dan geplande werktijd.
Maaltijdvergoeding	€ 100,- netto per maand per ploeg	nvt

Bijlage 11: Vragenlijst

Bijlage 12: Uitwerklijst

Bijlage 13: Beoordelingskader

Bijlage 14: Definitieve waardering IB-modellen

Bijlage 15: Overzicht beheersmatige taken per team

Bijlage 16: Samenvatting geschikte koude taken

Bijlage 17: Kaartje Ede met mogelijke locaties nieuwe kazerne

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
I www.brandweer.nl/gelderland-midden

BRANDWEER
Gelderland-Midden