

Brandweer Limburg- Noord in 2030

Toekomstvisie op de repressieve brandweezorg *(een verkennend onderzoek)*

Versie 1.0

01-10-2020

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Huidige situatie	4
3. Terugblik	8
4. Trends en ontwikkelingen	10
4.1 Demografie	10
4.2 Economie	12
4.3 Sociaal-Cultureel	14
4.4 Technologie	19
4.5 Ecologie	21
4.6 Politiek-Juridisch ontwikkelingen	22
5. Analyse	23
6. Conclusies	27
7. Voorstel	29

1. Inleiding

Waarom een toekomstvisie op de repressieve hulpverlening?

Op 5 juli 2019 heeft het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Limburg-Noord besloten om een commissie brandweezorg in te stellen. De opdracht aan de commissie luidt: *'Kom uiterlijk tijdens de bestuursconferentie (najaar 2020) met een uitgewerkt voorstel hoe de brandweer georganiseerd moet zijn om toekomstbestendige brandweezorg te kunnen leveren aan de inwoners van de regio. Ga hierbij uit van het jaar 2025 als het jaar waarin de implementatie van de voorstellen zou moeten zijn geëffectueerd. Maak hierbij nadrukkelijk gebruik van landelijke ontwikkelingen en externe deskundigheid.'*

De opdracht in 1 zin:

Werk uit hoe de repressieve brandweezorg toekomstbestendig georganiseerd is in de regio Limburg-Noord vanaf 2030 (omdat 2025 al erg dichtbij is).

Op welke vragen geeft de toekomstvisie antwoord?

Om te komen tot een beeld van de repressieve brandweezorg van 2030, zijn antwoorden op de volgende vragen nodig:

1. Hoe ziet de toekomst eruit?
2. Wat is de hulpvraag vanuit de samenleving?
3. Wie kan de hulpvraag beantwoorden?
4. Welk deel van de hulpvraag komt bij de repressieve brandweer terecht?
5. Welke technieken staan ons ter beschikking?
6. Welk kwaliteitsniveau willen wij bieden?
7. Hoe organiseren wij de repressieve brandweer?

Wie is erbij betrokken?

De samenstelling van de commissie is als volgt:

- Burgemeester S. Strous, voorzitter¹
- Burgemeester M. Pelzer
- Burgemeester M. de Boer
- Directeur J. Rooijmans
- Manager brandweezorg L. Triepels²
- Afdelingshoofd incidentbestrijding J. Mueters
- Beleidsadviseur P. Weemen, secretaris

De commissie heeft diverse externe deskundigen bij de verschillende thema's betrokken waaronder:

- De heer M. Kreijveld – Futuroloog en strategisch adviseur bij wisdomofthecrowd.nl
- De heer Th. Van Kessel – Directeur APG en CEO (a.i.) Brightlands
- De heer F. Heerink – Directeur Veiligheidsregio Drenthe en programmaleider Vrijwilligheid bij Brandweer Nederland
- De heer L. Meijs – Hoogleraar Vrijwilligheid aan de Erasmus Universiteit

Naast gesprekken met de externe deskundigen en interne betrokkenen, heeft de commissie veelvuldig gebruik gemaakt van beschikbare literatuur.

¹ Tot 31-01-2020 onder voorzitterschap van de heer J. Heijmans

² Sinds 01-07-2020 opvolger van K. Wolters

2. Huidige situatie

Wettelijke en overige repressieve taken

De taken van de brandweer zijn grotendeels wettelijk bepaald maar er zijn ook taken die uit eigen beleid voortvloeien. De wettelijke taken voor incidentbestrijding zijn: brandbestrijding, technische hulpverlening, bestrijding ongevallen met gevaarlijke stoffen, grijpredding bij waterongevallen.

Het risicobeeld speelt een rol bij keuzes over taken. Taken van Brandweer Limburg-Noord die niet zijn gebaseerd op een wettelijke verplichting, zijn: oppervlakteredding bij waterongevallen, duiken, medische ondersteuning/reanimatie. Op grond van artikel 25 lid 1 onder b (het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand) heeft de brandweer een breed takenpakket en kan soms eerst achteraf bepaald worden of een inzet binnen de wettelijke taken valt. Het is aan veiligheidsregio's zelf om een keuze te maken over de niet-wettelijke taken en om een norm (opkomsttijd) te stellen. Het Brandweerrisicoprofiel 1.0³ biedt een basis om keuzes over niet-wettelijke taken te maken.

Omvang repressieve organisatie brandweer Limburg-Noord

De omvang van de repressieve organisatie wordt in feite bepaald door de opkomsttijden en de benodigde slagkracht. Deze slagkracht is gerelateerd aan de risico's in het verzorgingsgebied. Een en ander is geregeld in wetgeving, landelijke documenten en besluitvorming door het AB. Zie hieronder voor een overzicht:

- Opkomsttijden eerste eenheid zoals vastgesteld in het Besluit Veiligheidsregio's;
- Andere opkomsttijden zoals vastgesteld in diverse landelijke visies maar ook in eigen beleid;
- Dekkingspercentage conform het dekkingsplan;
- Slagkracht op grond van realistische scenario's aan de hand van het regionaal risicoprofiel. Brandweer Limburg-Noord gaat uit van een incident met een gelijktijdige inzet van maximaal 16 tankautospuitten. Dit wordt georganiseerd middels de eenheden die nodig zijn voor opkomsttijden eerste eenheid. Er wordt slechts één tankautospuiter alleen voor slagkracht ingezet;
- Het Repressief Brandweerorganisatieplan 2015;
- Landelijke visie grootschalig en bijzonder brandweeroptreden;
- Plan inrichting organisatie waterongevallen 2010 en afspraken rondom de Nationale Reddingsvloot.

De omvang van de huidige repressieve organisatie staat opgetekend in het Dekkingsplan 3.0⁴

Beleidsplan 2020-2023

Het Beleidsplan Veiligheidsregio Limburg-Noord 2020-2023⁵ is vastgesteld op 8 juli 2020. In het onderdeel kaders en ambitie staan vijf kernwaarden. Deze zijn leidend voor het waarmaken van onze ambitie:

- 1) **Verbinding:** we creëren samen met onze partners een veilige en gezonde leefomgeving.
- 2) **Vakmanschap:** Medewerkers kunnen vitaal en veerkrachtig opereren in een veilige omgeving.
- 3) **Informatiegestuurd:** we werken informatiegestuurd en ontwikkelen continu onze kennis.
- 4) **Betrouwbaar:** we werken rechtmatig en doelmatig en zijn transparant over onze prestaties.
- 5) **Duurzaam:** wij vormen een duurzame organisatie en gebruiken duurzame oplossingen.

³ https://vrln.nl/application/files/6315/9194/7270/Bijlage_IIIa_-_Brandweerrisicoprofiel_1.0_Brandweer_Limburg-Noord.pdf

⁴ https://vrln.nl/application/files/7215/9194/7270/Bijlage_IIIb_-_Dekkingsplan_3.0_Brandweer_Limburg-Noord.pdf

⁵ <https://publicaties.vrln.nl/vrln-beleidsplan2020-2023/cover/>

In deel III van het beleidsplan is de beleidsontwikkeling voor de brandweer vastgelegd. De komende periode ontwikkelt incidentbestrijding zich toekomstbestendig door, door:

- a) maatregelen te treffen om de paraatheid op de korte termijn te verbeteren;
- b) een accounthouder 'vrijwilliger en werkgevers' in te voeren;
- c) onderzoek te doen naar en een voorstel te doen voor een toekomstbestendige brandweezorg, met inachtneming van de 'deeltijdrichtlijn';
- d) voor de medewerkers incidentbestrijding een 'behapbare basis' te ontwikkelen;
- e) risicogerichte organisatie van specialismen;
- f) in het volgende dekkingsplan toe te werken naar gebiedsgerichte opkomsttijden;
- g) verdere ontwikkeling van een wendbaar en flexibel repressief organisatie-model.

Korte toelichting per onderdeel:

Ad a en b) Maatregelen treffen om de paraatheid op korte termijn te verbeteren

Op 5 juli 2019 heeft het Bestuur een aantal besluiten genomen over paraatheid. Brandweer Limburg-Noord blijft maximaal inzetten op het verbeteren van de paraatheid van de vrijwillige posten. Aan elke gemeente is de inspanningsverplichting gevraagd om vijf medewerkers beschikbaar te stellen als brandweervrijwilliger.

In 2020 zijn de alarmontvangers (pagers) vervangen door een systeem waarbij personeel dat wordt gealarmeerd, direct kan terugkoppelen of het kan reageren op de oproep. Zo ontstaat binnen een minuut inzicht of de gealarmeerde eenheid kan uitrukken. Hierdoor kan veel sneller dan nu worden gereageerd als een post na een alarm te weinig personeel beschikbaar heeft. Met het systeem kan ook - beter dan nu - vooraf worden ingegrepen bij geplande onderbezetting.

De relatie met het bedrijfsleven (de werkgevers van onze vrijwilligers) wordt verstevigd door de introductie van een accounthouder vrijwilligers en werkgevers.

Ad d) en e) Behapbare basis en specialismen

De gedachte dat brandweermensen 'alleskunnners' zijn, is niet realistisch en moet worden verlaten. De wens is dat alle posten een strak gedefinieerde basistaak goed beheersen. Door het vervolgens met focus beoefenen hiervan, kan de kwaliteit van het brandweeroptreden worden verbeterd zonder dat de oefenbelasting groter wordt. We noemen dit de 'Behapbare basis'

De deskundigheid op het vlak van complexe brandbestrijding en hulpverlening zal worden vergroot door het instellen van specialistische teams. De kans op ingewikkelde incidenten neemt immers toe. Hiervoor hoeft niet de omvang van de organisatie te worden vergroot maar worden deze taken anders georganiseerd zodat niet elke post over alle kennis en vaardigheden hoeft te beschikken.

Een dergelijke organisatievorm zien we terug bij de acute geneeskundige hulpverlening waarbij de ambulance snel ter plaatse is en de traumahelikopter daar waar nodig ingevlogen wordt.

Ad g) Flexibele uitruk Limburg-Noord

Brandweer Limburg-Noord zet in op flexibele voertuigbezettingen. In 2019 is de zogenaamde TSflex geïntroduceerd als opvolger van de TS6. Hierdoor kan een brandweerpost met vier personen uitrukken in plaats van met zes personen. Het voornemen is om het concept verder te ontwikkelen zodat nog meer flexibiliteit wordt gecreëerd voor de posten om hun repressieve taak uit te voeren.

Landelijke Beleidsontwikkelingen

De volgende landelijke beleidsontwikkelingen hebben relatie met de onderdelen c) en f) van de doorontwikkeling van de repressieve brandweerorganisatie:

Ad c) Deeltijdrichtlijn en Taakdifferentiatie

Uit onderzoek blijkt dat het Nederlandse stelsel van brandweezorg niet strookt met Europese wet- en regelgeving (de deeltijdrichtlijn); beroepsmatige en vrijwillige brandweermensen doen hetzelfde werk maar worden niet gelijk beloond. In de voorbereiding op de te verwachten gevolgen van de deeltijdrichtlijn is door Brandweer Nederland in samenspraak met het Veiligheidsberaad en de minister van Justitie en Veiligheid een aantal oplossingsrichtingen verkend en een denkrichting ontwikkeld. De veiligheidsregio's hebben de consequenties van de invoering van de denkrichting in beeld gebracht en in het najaar van 2020 worden alle repressieve brandweerm medewerkers naar hun mening gevraagd over taakdifferentiatie.

De landelijke denkrichting voor een geaccepteerde invulling van de deeltijdregeling is om te komen tot een substantiële taakdifferentiatie tussen vrijwilligers en beroepsmatige brandweermensen. Dit is een fundamentele verandering want het huidige stelsel gaat uit van gelijke taken voor beroeps- en vrijwilligers. Elke oplossingsrichting heeft nadelen en voordelen ten opzichte van de huidige situatie (september 2020) en heeft invloed op de doorontwikkeling van een toekomstbestendige brandweezorg. Onze ontwikkelingen genoemd onder d) en e), behapbare basis en specialismen, zijn ingebracht in de landelijke denktank en sluiten nauw aan bij de huidige landelijke denkrichting voor taakdifferentiatie.

Naar verwachting bespreekt het Veiligheidsberaad in december 2020 opnieuw de denkrichting en de consequenties voor het personeel en de organisaties van de veiligheidsregio's. In het landelijk proces komen twee discussiepunten sterk naar voren:

- Een aantal veiligheidsregio's heeft moeite met het tempo waarin gewerkt wordt en voorziet problemen in de eigen organisatie wanneer taakdifferentiatie snel ingevoerd moet worden.
- Wie is verantwoordelijk voor de invoering van de wijzigingen: is het een stelselwijziging onder verantwoordelijkheid van het Rijk, of een arbeidsrechtelijke wijziging onder verantwoordelijkheid van de veiligheidsregio's als werkgevers?

Ad f) Gebiedsgerichte opkomsttijden (Besluit 2019⁶, in werking tredend 2021)

De huidige opkomsttijden, zoals beschreven in het Besluit veiligheidsregio's zijn gericht op de opkomst van de eerste tankautospuiter bij brand in een object. Op landelijk niveau is geconstateerd dat deze opkomsttijden niet veel informatie geven over de kwaliteit van de brandweerorganisatie. Het landelijke project over gebiedsgerichte opkomsttijden richt zich op een bredere kijk op opkomsttijden en dekkingsplannen en doet daarmee meer recht aan de praktijk. Gebiedsgerichte opkomsttijden zijn een combinatie van maatregelen die zich richt op het snel ter plaatse kunnen zijn met de juiste voertuigen en kennis en voldoende slagkracht kunnen leveren bij grootschalige incidenten, aangevuld met eventuele wenselijke maatregelen op het vlak van risicobeheersing. De gebiedsgerichte opkomsttijden zijn realistischer dan de huidige objectgerichte opkomsttijden. De nieuwe systematiek wordt in een aantal pilotregio's getoetst. De uitkomsten van de pilots worden meegenomen bij het traject tot aanpassing van het Besluit veiligheidsregio's. Gezien ook de doorlooptijd van pilots is de koers gezet op een inwerkingtreding van een aangepast Besluit veiligheidsregio's per 1 juli 2021.

⁶ <https://www.veiligheidsberaad.nl/2019/05/09/nieuwe-opkomsttijden-doen-recht-aan-praktijk/>

Recente regionale en landelijke gebeurtenissen

Natuurbrand Meinweg

Tijdens de brand op de Meinweg in april 2020 heeft Brandweer Limburg-Noord de strijd tegen het vuur kunnen volhouden. Maar de brandweer liep wel op het tandvlees. De eigen slagkracht was, in combinatie met grote interregionale en internationale bijstand, maar net voldoende. Dat betekent dat de slagkracht adequaat is maar ook niet overhoudt. Aangezien natuurbranden vaker zullen voorkomen door veranderingen in het klimaat, is het belangrijk om de ervaringen van de Meinweg mee te nemen in de verdere ontwikkeling van de repressieve organisatie.

Corona en post-corona

Het thuiswerken is geïntroduceerd net zoals het video-vergaderen. In de periode maart tot juli 2020 was het aantal buitendienst-meldingen van posten met 90 % gedaald. De invloed van de coronamaatregelen is nader uitgewerkt in hoofdstuk 4.2.

3. Terugblik

In deze toekomstvisie probeert de Brandweer Limburg-Noord 10 jaar vooruit in de tijd te kijken. Dit alles met als doel te komen tot een toekomstbestendige brandweezorg. Om dat goed te kunnen doen is het belangrijk om als organisatie te weten waar je vandaan komt. De huidige organisatievorm en cultuur bij de brandweer vinden immers hun oorsprong in het verleden. Om 10 jaar vooruit te kijken, moeten we 20 jaar terugkijken!

Organisatie

Terugkijkend in het verleden zien we ernstige incidenten zoals de vuurwerkkramp⁷ in Enschede (2000) en de cafébrand⁸ in Volendam (2001). De hulpverlening bij deze incidenten werd uitvoerig geëvalueerd en deden de (bestuurlijke) aandacht voor crisisbeheersing in het algemeen en brandweezorg in het bijzonder, toenemen.

Wat uit alle onderzoeken en evaluaties duidelijk werd is dat er ruimte voor verbetering was. Verbetering op vier fronten. Bij het voorkomen dat incidenten zich voordoen, het beperken van effecten als incidenten zich onverhoopt toch voordoen, het effectiever bestrijden van incidenten én het vergroten van de zelfredzaamheid van burgers bij incidenten. Dit besef resulteerde in de ontplooiing van een veelheid aan ontwikkelingen en initiatieven om tot deze verbeteringen te komen. Deels opgelegd vanuit wet- en regelgeving en deels vanuit de brandweer en crisisorganisaties zelf.

Vanuit de wetgever kwam de verplichting om veel intensiever en over de grenzen van kolommen heen samen te gaan werken. Dit resulteerde onder meer in de Wet veiligheidsregio's (2010) en de daaruit voortvloeiende besluiten⁹. Meer gedetailleerd werden gedurende deze periode ook de wet- en regelgeving voor brandveilig gebruik van gebouwen en het organiseren van evenementen strenger.

Vanuit de brandweermanorganisatie zelf werd 'Brandveilig Leven' een waar begrip met een keur aan (publieks)activiteiten. Met de introductie van de Jan van der Heydenprijs in 2008 werd het hele land uitgedaagd mee te innoveren wat resulteerde in enkele erg bruikbare ideeën. Sinds 2018 is de Jan van der Heydenprijs overgegaan in een landelijk innovatieplatform. Landelijk begon de brandweer aan haar Strategische reis die in 2010 met de titel 'De brandweer overmorgen'¹⁰ breed werd gedeeld. Hoewel er in de tussentijd wel wat verfijningen hebben plaatsgevonden is deze landelijke visie nog steeds actueel. Voor de werkbaarheid wordt de koers vierjaarlijks vastgelegd in de Strategische agenda brandweezorg.

Binnen Brandweer Limburg-Noord werden de ontwikkelingen in deze periode vertaald en vormgegeven in een reeks beleids- en dekkingsplannen¹¹. Hierin werd onder meer de basis voor het werken met zogenaamde basis-, robuuste en centrumposten gelegd. De locatie van het merendeel van de posten is historisch bepaald in de tijd dat de brandweer gemeentelijk georganiseerd was. In de periode 2008-2012 is de brandweer in Limburg-Noord geregionaliseerd en onder de organisatie van de Veiligheidsregio Limburg-Noord geplaatst.

Limburg-Noord begon als een van de eerste regio's in Nederland met een structureel programma Brandveilig Leven en in 2019 werd recent de Risk Factory Limburg-Noord officieel geopend. Op het gebied van repressie was de Brandweer Limburg-Noord de eerste regio die met de Introductie van het SIV¹² het 'uitrukken op maat' structureel ging toepassen. Meest recente lokale ontwikkelingen

⁷ Op 13 mei 2000 brak brand uit bij het vuurwerkbedrijf S.E. Fireworks in Enschede. De brand resulteerde in enkele zware explosies waarbij 200 woningen werden weggevaagd en 23 personen om het leven kwamen. 950 mensen raakten gewond.

⁸ Tijdens de jaarwisseling 2000 – 2001 brak brand uit in café De Hemel in Volendam. Hierbij kwamen 14 personen om en leven en raakten 200 mensen zwaar gewond. Het betrof veelal jongeren.

⁹ Onder meer Besluit veiligheidsregio's en Besluit personeel veiligheidsregio's

¹⁰ <https://www.brandweer.nl/ons-werk/brandweer-over-morgen>

¹¹ Bepalend waren onder meer de 'Visie Repressie' uit 2014 en het 'Repressief Brandweermanorganisatieplan' uit 2015

op dit gebied zijn de introductie van de TS-Flex¹³ en de projectmatige aanpak van de 'behabbare' basis¹⁴.

Met de komst van het SIV is de discussie gestart of de brandweer ook snel kan uitrukken bij reanimaties. Per 1 januari 2016 zijn hierover procedurele afspraken gemaakt en rukt de brandweer met 2 personen uit naar een reanimatie. De tankautospuiter blijft daarbij op de kazerne.

Cultuur

De brandweercultuur is een cultuur met een lange geschiedenis. Bij de brandweer gaan is een droom van vooral jongeren. Het idee om anderen te helpen fascineert. De sociale cohesie binnen de diverse brandweerorganisaties is groot. De brandweer kenmerkt zich door een sterk ontwikkeld saamhorigheidsgevoel en een sterk ontwikkelde sociale band. De brandweermensen hebben vertrouwen in de eigen vaardigheden en in die van hun collega's. Brandweermensen kennen elkaar privé en zoeken elkaar ook buiten oefenavonden, inzetten of werkdagen, op. De partners kennen elkaar en organiseren sociale activiteiten, en ook oud-leden blijven in de meeste gevallen bijeen en betrokken bij het wel en wee van het operationele korps. De beroepsbrandweermensen vormen een hecht team en werken 24 uur per dag nauw samen. Eenmaal bij de brandweer, altijd bij de brandweer!

De geschiedenis van elke post is bepalend voor de huidige cultuur. Er zijn posten met een oude traditie en posten die meer recent zijn opgericht, posten met veel uitrukervaring en posten met weinig uitrukervaring.

Wat leert de terugblik ons

De grootste veranderingen in het takenpakket van de brandweer hebben plaatsgevonden op het terrein van risicobeheersing. De grote incidenten in Enschede en Volendam hebben daar sterk aanleiding toe gegeven.

Op het gebied van incidentbestrijding is de werkwijze niet wezenlijk veranderd, we zien wel een ontwikkeling in het flexibeler inzetten van eenheden om paraatheid te verbeteren en efficiënter op te treden. De taak uitrukken bij reanimaties is erbij gekomen.

¹² SIV staat voor Snel Interventie Voertuig. Dit voertuig rukt uit met 2 personen en een beperkte bepakkingsruimte.

¹³ Een TS-Flex rukt uit met tenminste 4 personen en kan samen met een SIV of een andere TS-Flex een basiseenheid vormen zoals in de wet omschreven.

¹⁴ Het project 'Behabbare basis' is erop gericht balans aan te brengen in de belasting van vrijwilligers. Het werk moet voor vrijwilligers te doen blijven en tevens uitdagend genoeg zijn.

4. Trends en ontwikkelingen

In dit hoofdstuk is gewerkt conform de DESTEP-methode: een checklist voor het in kaart brengen van trends en ontwikkelingen in de markt en de samenleving die bij ongewijzigd beleid invloed uit kunnen oefenen op de organisatie en waar bij de strategiebepaling rekening mee moet worden gehouden.

4.1 Demografie

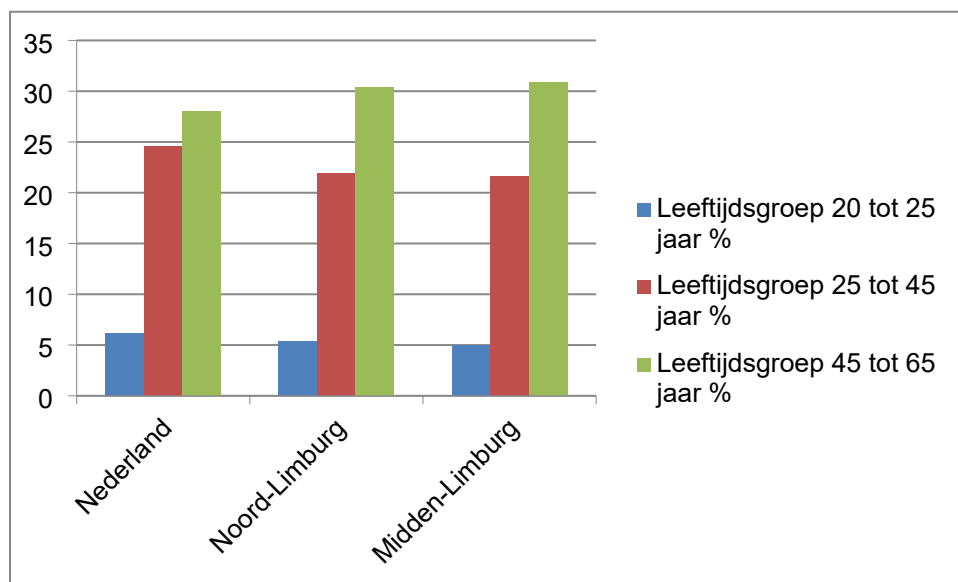
Hierbij gaat het om demografische ontwikkelingen die de strategische fit en daarmee de continuïteit van de organisatie gaan beïnvloeden.

Vergrijzing

De Nederlandse bevolking verandert van samenstelling. Het aantal ouderen neemt sterk toe en het aantal jongeren daalt. Rond 2020 vindt een historische omslag plaats en is het aantal ouderen (>65) groter dan het aantal jongeren (<20) in Nederland.¹⁵ Ook Limburg-Noord kent een relatief groot aantal ouderen. Van alle inwoners is meer dan de helft (53%) boven de 45 jaar.¹⁶

De grijze druk (de verhouding tussen het aantal 65-plussers en het aantal personen in de 'productieve' leeftijdsgroep van 20-65 jaar) in de regio is de laatste tien jaar fors gestegen: van 27% naar 38% in Noord-Limburg en van 29% naar 41% in Midden-Limburg.¹⁷ Dit betekent dat het aantal ouderen toeneemt. Op dit moment zijn er op elke 100 potentiële arbeidskrachten ongeveer 40 ouderen (65+).

Ook de beroepsbevolking in de regio Limburg-Noord is op dit moment iets ouder dan die in de rest van Nederland. In onze regio zijn er minder mensen in de leeftijdsgroepen 20-25 en 25-45 jaar en meer in de leeftijdsgroep 45-65 jaar.



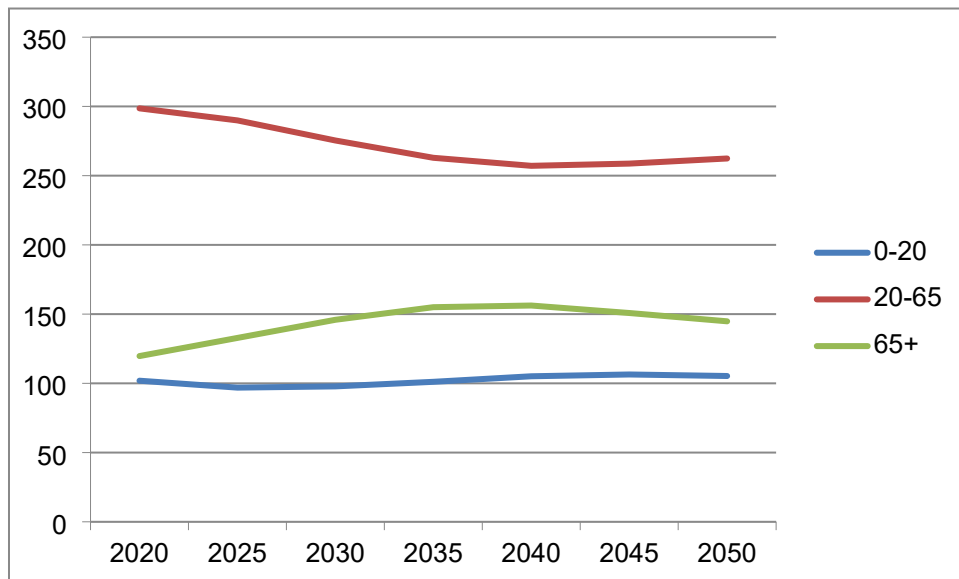
Bevolkingssamenstelling op 1 januari 2019 (bron: CBS)

¹⁵ VNG. Overzicht trends en ontwikkelingen. [<https://vng.nl/files/vng/20150707-vtsd-scenario.pdf>]

¹⁶ GGD Limburg-Noord. Resultaten gezondheidsmonitor volwassenen en ouderen 2016. [<https://publicaties.vrln.nl/ggd-rapportagegmvo>]

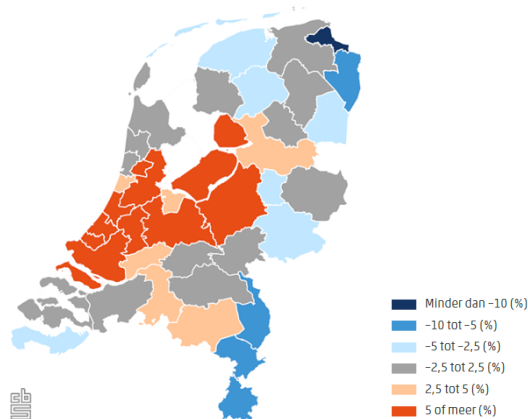
¹⁷ CBS Statline. Regionale kerncijfers Nederland. (Cijfers 2010 en 2019)

In de nabije toekomst wordt dit patroon verder versterkt. Bevolkingsprognoses laten zien dat het aantal ouderen tot 2040 blijft stijgen, terwijl het aantal mensen in de potentiële beroepsbevolking (20-65) tot 2040 afneemt.



Bevolkingsprognose regio Limburg-Noord (bron: CBS)

De potentiële beroepsbevolking in Limburg-Noord neemt tot 2035 volgens prognoses met 5% tot 10% af.¹⁸

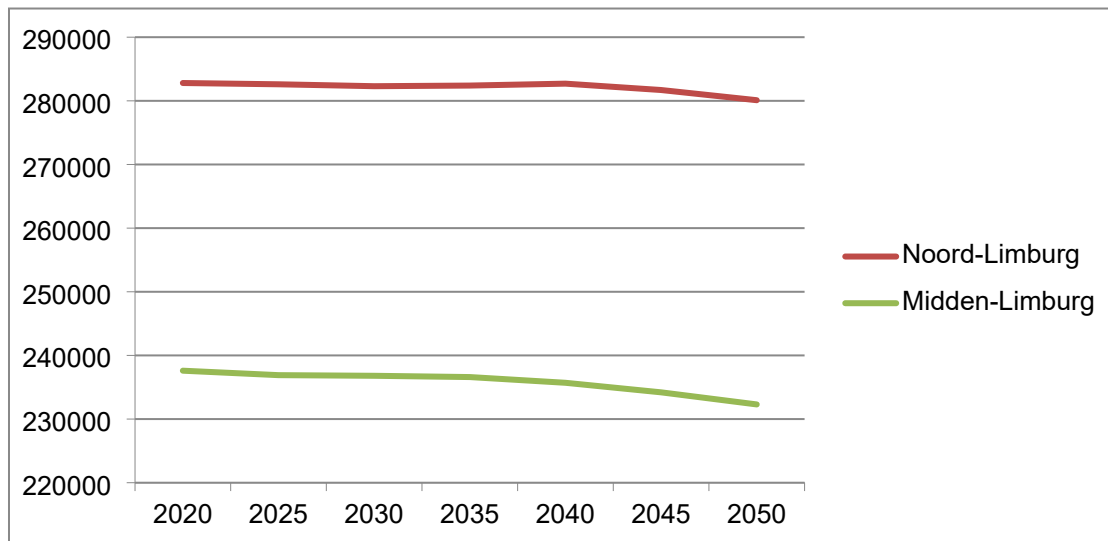


Krimpregio

De wereldwijde trek naar de stad is ook in Nederland duidelijk zichtbaar. De verschillen tussen regio's in Nederland nemen steeds meer toe en er ontstaan groei- en krimpregio's. Stedelijke gebieden zullen meer werkgelegenheid en arbeidskrachten aantrekken, op het platteland kan door krimp en ontgroening de vergrijzing extra groot zijn. Daardoor kan op het platteland in verhouding een hoog aantal senioren wonen.

¹⁸ Planbureau voor de Leefomgeving & CBS. Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2019-2050.

Ook Limburg-Noord is een krimpregio. Verwacht wordt dat het aantal inwoners in de regio afneemt. Op 1 januari 2019 had de regio Limburg-Noord iets minder dan 519.000 inwoners. Verwacht wordt dat het aantal inwoners in de regio afneemt tot 492.000 in 2040.¹⁹



Krimp van de bevolking van Noord- en Midden-Limburg in de periode 2020-2050 (bron: CBS)

De regio heeft bovendien een relatief lage bevolkingsdichtheid. In Midden-Limburg wonen 356 inwoners per km² en in Noord-Limburg 339 inwoners per km², tegenover een bevolkingsdichtheid van gemiddeld 513 inwoners per km² in heel Nederland.²⁰

Relatie demografie en de brandweerorganisatie

Door doorstroming en uitstroming van personeel blijft de brandweer nieuwe (jonge) aanwas nodig hebben om het werk te kunnen blijven uitvoeren. Het rendement van een gemiddelde vrijwilliger is lager geworden. Gemiddeld blijven nieuwe mensen 6 tot 10 jaar verbonden. De werving van nieuw brandweerpersoneel en vrijwilligers is een continu proces. We richten ons op diversiteit en inclusie van alle geschikte mensen en we zetten in op motivatie en verbinding. De demografische ontwikkelingen kunnen invloed hebben op de lokale paraatheid van een aantal brandweerposten. Welke posten dit kan betreffen is nu niet te zeggen.

4.2 Economie

Kijken naar ontwikkelingen rondom globalisering, arbeidsmarkt en woon-werkverkeer.

Globalisering

Ruim 10 jaar na de kredietcrisis en daaropvolgende economische recessie is de Nederlandse economie begin 2020 grotendeels hersteld. Doordat nationale economieën echter steeds meer met elkaar verweven zijn, is de economische groei in Nederland in toenemende mate afhankelijk van economische situaties in het buitenland. De recente corona-pandemie kan grote gevolgen hebben voor de open Nederlandse economie. Hoewel de werkloosheid in januari 2020 een historisch lage 3% bedroeg kan deze ook (snel) toenemen. In juli 2020 was de werkloosheid 4,5% van de beroepsbevolking²¹.

¹⁹ CBS Statline.

²⁰ CBS Statline.

²¹ CBS Statline.

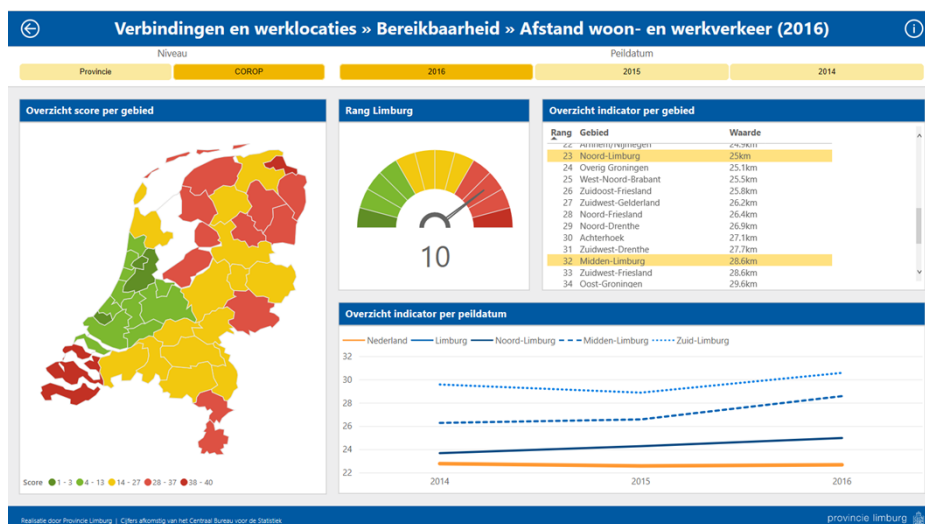
Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is de laatste jaren sterk aan het veranderen richting een flexibele arbeidsmarkt met een toenemende instroom van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa. Daarnaast worden sommige banen overbodig door technologische ontwikkelingen zoals robotisering of worden andere vaardigheden gevraagd. Door toenemende flexibilisering van arbeid is het inkomen van burgers minder stabiel, waardoor mensen sneller in financiële problemen kunnen komen.

De afgelopen tien jaar is het aandeel vaste contracten gedaald van 73 procent naar 64 procent van de banen in 2018.²² Dat betekent dat ruim 1 op de 3 werknemers geen vast contract heeft en waarschijnlijk vaker van baan zal wisselen.

Woon-werkafstand

Mensen werken vaak niet op dezelfde plek waar ze wonen. De afstanden woon-werkverkeer nemen toe en meer werkenden pendelen.²³ In de regio Limburg-Noord ligt de gemiddelde woon-werkafstand tussen de 25 en 29 km (het hoogst in Midden-Limburg).



Daarnaast werken er mensen in onze regio die er niet wonen. Zo staken ruim 20 duizend werknemers vanuit België en Duitsland in 2016 de grens over voor hun werk in Limburg. Het grootste deel van dit aantal woont in België (11 duizend werknemers). Meer dan 40 procent van de inkomende pendelaars naar Limburg heeft de Nederlandse nationaliteit.²⁴

Invloed corona op woon-werkafstand

Het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid heeft onderzoek gedaan naar de invloed van corona op de werksituatie.²⁵ Een groot deel van de werkenden werkt sinds corona meer thuis (44%). Het aandeel mensen dat bijna volledig thuiswerkt is toegenomen van 6% naar 39%. Daarnaast vergadert een aanzienlijk deel van de werkenden sinds corona vaker op afstand (30%). Ongeveer 27% van de thuiswerkers verwacht ook na de coronacrisis vaker te gaan thuiswerken. Ook een aanzienlijk deel van degenen die nu vaker op afstand vergaderen verwacht dit te blijven doen (36%).

²² CBS. De arbeidsmarkt in cijfers 2018. [<https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2018/de-vraag-naar-arbeid>]

²³ Planbureau voor de Leefomgeving. Afstanden woon-werkverkeer nemen toe. [<https://www.pbl.nl/nieuws/2020/afstanden-woon-werkverkeer-nemen-toe-hoogopgeleide-fulltime-werkende-man-reist-het-verst>]

²⁴ Zie [www.arbeidsmarktinzicht.nl]

²⁵ [<https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/04/20/mobiliteit-en-de-coronacrisis>]

Relatie economie en brandweerorganisatie

Wisselen van baan (plaats, werktijden, werkomstandigheden, etc.) kan het moeilijker maken een betaalde baan te combineren met vrijwilligerswerk voor de brandweer. Dat kan een groter verloop onder brandweervrijwilligers betekenen. Tegelijkertijd kan toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt en bijbehorende inkomensonzekerheid het werken als brandweervrijwilliger aantrekkelijker maken (extra inkomsten). Ook inkomensdaling die (tijdelijke) werkloosheid met zich meebrengt, kan de extra inkomsten van werken als brandweervrijwilliger aantrekkelijker maken.

Als er uitgerukt wordt vanuit de woonplaats, betekent een lange reisafstand tussen werkplek en woonplaats dat het moeilijker wordt de paraatheid overdag te garanderen. Tegelijkertijd is er overdag een potentieel aan brandweerpersoneel in de regio werkzaam dat woont buiten de regio of op een andere locatie binnen de regio. Dit potentieel kan mee uitrukken vanuit de werkplek.

De ontwikkeling van thuiswerken heeft een positieve invloed op de paraatheid van brandweerpersoneel overdag. In de periode maart-juli 2020 was het aantal buitendienstmeldingen van posten gedaald met 90%. Deze ontwikkeling kan ondersteund worden door werkplekken beschikbaar te stellen op brandweerkazernes voor brandweerpersoneel dat thuis geen ruimte heeft om te werken.

4.3 Sociaal-Cultureel

Hier gaat het om de sociale en culturele verschuivingen in de samenleving als geheel en in de groepen die voor ons bestaansrecht het meest belangrijk zijn.

De generatie Y en Z.²⁶

Generatie Y: de millennials

De twintigers van vandaag vormen samen de Generatie Y, ook wel millennials genoemd. Ze zijn geboren tussen 1985 en 2000 en hun invloed groeit. Ze zijn met veel (meer dan 3 miljoen in Nederland). Ze verwerven een duidelijke plek op de arbeidsmarkt. En de levenshouding van de Generatie Y heeft een grote invloed op onder andere onderwijs, werk, media en marketing. De Generatie Y is geboren in een digitale wereld. De millennials weten als geen ander hiermee om te gaan. Social media en het internet kennen nog weinig geheimen.

Informatie en ontspanning zoeken en vinden ze snel. Maar het is voor millennials niet eenvoudig de aandacht vast te houden. Een volgende uitdaging ligt slechts een klik of swipe verder.

De millennials worden vaak gezien als een grenzeloze generatie. Alsof de generatie Y alleen rijk wordt door te vloggen op YouTube, onbeperkt budget heeft om de wereld rond te reizen en bij wie geld voor een dagelijkse 'coffee-to-go' de nieuwe norm is geworden. Dat beeld klopt niet helemaal. De Generatie Y heeft tijdens de vormende jaren ook 9/11 en de nasleep daarvan meegemaakt. Ze merken duidelijk de effecten van klimaatverandering en vergrijzing. En velen hadden een lastige start op de arbeidsmarkt als gevolg van de crisis.

Generatie Z

Generatie Z is geboren tussen 2000 en 2015. Opgegroeid met een smartphone in de ene en een tablet in de andere hand, is deze generatie sterk gevormd door alle digitale mogelijkheden. Ze zijn jong en het is vroeg om de generatie echt te duiden. Generatie Z gelooft niet zo sterk in de onbegrensde mogelijkheden als hun voorgangers de millennials.

Jongeren zitten vergeleken met eerdere generaties veel thuis. Ze spreken minder af met vrienden en hun sociale leven speelt zich grotendeels online af. Risicomidend als ze zijn, lijken het de ideale tieners.

Generatie Z groeit op een natuurlijke wijze op met de onbegrensde mogelijkheden van het web. Dit heeft grote gevolgen voor hoe zij in het leven staat. Leden van deze generatie zijn echte

²⁶ <https://www.generationjourney.nl/>

wereldburgers. Via vlogs en social media zijn ze verbonden met iedereen overal ter wereld. Hun online sociale identiteit is sterk. Plaats en tijd spelen op het web geen rol.

In het werkzame leven zal zich dit bij deze generatie vertalen naar een zeer flexibele werkstijl. Werken kan in Bali, Nederland of Australië en of dat om negen uur 's ochtends is of drie uur 's nachts maakt niet uit. Werken met doelen, iets binnen een bepaalde termijn af hebben, werkt voor hen daarom beter dan methodisch werken. De sterke social media skills van deze generatie kunnen worden ingezet om merken persoonlijker aan mensen te verbinden.

Hiërarchie en autoriteit zeggen generatie Z niet zoveel. Op het web is iedereen gelijk. Hij communiceert op gelijke voet met iedereen, of dat nou de leraar is of zijn toekomstige baas. Het ondernemerschap trekt deze nieuwe generatie aan. Een groot deel van de middelbare scholieren geeft aan een eigen bedrijf te willen starten. Meisjes blijken in het onderzoek van Bontekoning (2014) naar generatie Z bij gezamenlijke opdrachten bijna altijd de leidersrol nemen.

Veel genoemd en bekritiseerd is de korte aandachtsspanne van deze generatie. Ze nemen veelal informatie op van het web en geven de voorkeur aan video's boven boeken. Deze generatie is vanaf het begin overspoeld door een grote hoeveelheid online informatie.

Transitiefase²⁷

Nederland zal de komende decennia transformeren naar een nieuwe samenleving waarin de machtsverhoudingen zoals we die nu kennen radicaal zijn omgegooid. Dit is geen idealistisch vergezicht, maar de onontkoombare uitkomst van de kantelperiode waarin Nederland zich nu bevindt. Alle maatschappelijke sectoren waarin niet de mens centraal staat naderen hun houdbaarheidsdatum. Mensen ontwikkelen zelf alternatieven en voeren die uit. Samen vormen zij de beweging van onderop, essentieel voor de transitie naar een beter aangepaste samenleving en economie.

Een transitie volgt een s-curve. Eerst is er een lange voorontwikkelingsfase, en dan komt er een kantelfase. Dat leert je een paar dingen: ontwikkelingen gaan niet lineair maar schoksgewijs, ze gaan soms snel en soms traag, ze bieden lange periodes van evenwicht die verstoord worden door korte periodes van chaos waarin het systeem opgeschud wordt.

Als je de ontwikkelingen op die manier ziet, heeft dat consequenties voor je manier van sturen. In een kantelfase kun je door interventies heel snel effecten sorteren. Zit je daarentegen helemaal vooraan in de transitie, dan kun je duwen wat je wilt, maar het zit helemaal vast. In het begin moet je daarom experimenteren, terwijl je in een latere fase moet kantelen.

Komt het transitieproces eenmaal in versnelling, dan hoef je heel weinig meer te doen, want dan krijgt het proces zijn eigen dynamiek. Het is de kunst om daar vervolgens weer op te anticiperen.

Een visie kun je verder op de horizon plaatsen, actieplannen zouden niet verder vooruit moeten gaan dan maximaal 2 jaar. Het veel gehoorde advies is dan ook om eenvoudig met kleine verbeteringen in het dagdagelijkse werk te beginnen. Voor de grotere zaken sluit je je aan in een alliantie met partners binnen en buiten de eigen keten.

Vrijwilligheid en brandweer

Vrijwilligerswerk heeft een zeer brede toepassing in de samenleving; overal en nergens kom je de 7 miljoen Nederlandse vrijwilligers tegen. Vrijwilligers zijn heel divers en hebben verschillende niveaus van bekwaamheid en daarmee professioneel handelen. Vrijwilligers bij natuuronderhoud en in de sport weten veel van veiligheid. Bejegening- en sociale bekwaamheid zijn onmisbaar in maatjesprojecten. Essentieel is dat de kennis, kunde en bekwaamheid goed past bij de taak en de context. Dan is de kwaliteit echt van professioneel niveau.

²⁷ Jan Rotmans, hoogleraar Erasmus Universiteit Rotterdam

Nog steeds zijn vrijwilligers de ruggengraat van de repressieve brandweer. Momenteel bestaat het repressieve brandweerpersoneel voor 80% uit vrijwilligers en voor 20% uit beroeps. In elk dorp en stad stond de gemeenschap vroeger garant voor het leveren van vrijwilligers aan het plaatselijke korps. Brandweervrijwilliger werd je voor het leven. Maar de samenleving verandert. Daarnaast is geconstateerd dat de rechtspositie van brandweervrijwilligers in Nederland in strijd is met Europese wet- en regelgeving en jurisprudentie.

Het Veiligheidsberaad heeft in 2018 opdracht gegeven aan de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV) om een programma vrijwilligheid op te stellen. Het programmaplan moet in vier jaar leiden tot:

- een betere inzet van vrijwilligers;
- bevordering van continuïteit van de inzet van vrijwilligers binnen het huidige bedrijfsmodel;
- bevorderen van het behoud van vrijwilligheid voor de brandweer in de toekomst.

De uitkomsten van het landelijke programma zijn input voor onze toekomstvisie. Programmamanager Fred Heerink en hoogleraar Lucas Meijs geven onderstaande overwegingen mee:

'Van groot belang voor vrijwilligerswerk is het aanboren van vrijwilligheid in plaats van het werven van vrijwilligers. De brandweer werft vrijwilligers aan de hand van een uitgebreide functieomschrijving en is niet (meer) ingericht op het gebruik maken van de vrijwilligheid om iets te betekenen voor de maatschappij die volop in de samenleving aanwezig is.

Kwaliteitsborging, regeldruk en regelreflex zijn funest: we zijn vrijwilligheid kwijt geraakt. Je meldt je vrijwillig aan en daarna is het professioneel. We stellen een veel te ingewikkelde vraag aan de vrijwilligers. Vrijwillige brandweer werd een professionele brandweer op basis van vrijwillige aanmelding.

We weten als brandweerorganisatie niet om te gaan met vrijwilligheid in de maatschappij: wanneer we bij een incident komen, drukken we de vrijwilligheid weg door ons professioneel gedrag: "Ja maar daar zijn wij van!"

Waar we naar toe moeten is werven van vrijwilligers die van alles kunnen, in plaats van vrijwilligers die van alles moeten kunnen. Differentiatie van taken: laat ieder zijn eigen stukje doen.'

Bij vrijwilligheid passen emoties als actief lidmaatschap: iets extra's doen voor de groep waar je bij hoort, actief burgerschap: iets doen vanuit verantwoordelijkheid of plichtsbesef, iets geven versus iets terugkrijgen: je belangrijk voelen, gewaardeerd voelen zonder daar geld voor te ontvangen.

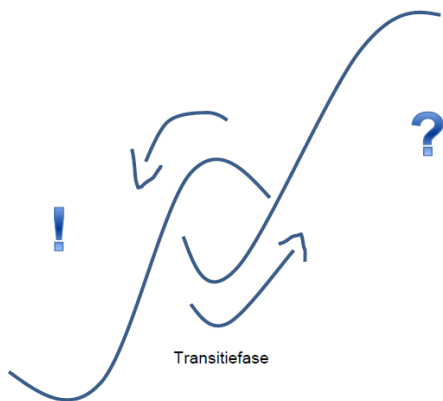
Het succes van het mobiliseren van vrijwilligheid hangt samen met 3 factoren:

- Motivatie: paraat willen zijn om wat te kunnen betekenen voor de maatschappij
- Capaciteit: mentaal en fysiek in staat zijn om de taak uit te voeren
- Gelegenheid: (privé)omstandigheden geven de ruimte om de taak uit te voeren

Een voorbeeld van het succesvol mobiliseren van burgers in de hulpverlening is de inzet van burgers bij reanimaties. Mensen durven het aan omdat er een mensenleven te redden is dat anders zeker verloren gaat. Mensen volgen een initiële training van acht uur en een jaarlijkse bijscholing van vier uur. Dit is behapbaar en het gebruik van de AED is heel laagdrempelig. Er is altijd sprake van vrije instroom.

Transitie brandweer

De tendens in het landelijke programma vrijwilligheid is om een transitie te maken van vrijwilligers naar vrijwilligheid. Robuuster organiseren, minder regelgeving en makkelijker meebewegen met de samenleving. Vanuit de bestaande brandweercultuur gaan veranderingen in kleine stappen met ruimte voor afscheid nemen van oude patronen. Mensen houden drang naar nostalgie en willen niet kwijtraken wat ze hebben. Daar staat tegenover trots zijn op de gezamenlijke missie en draagvlak voor de kleine stappen die gezet worden, als een vliegwiel voor de transitie kunnen werken.



Diversiteit in je organisatie zorgt in beginsel altijd voor een 'gezondere bedrijfscultuur' die vervolgens een gezonde voedingsbodem is voor vernieuwing en verbetering. De beste ontwikkelingen komen in dat geval bottom-up maar enkel als daarvoor de veilige ruimte aanwezig is.

Bij de keus voor een top-down benadering gaat het vooral om het laten zien waarom je wil vernieuwen en verbeteren. Daarvoor is durf nodig. Ook financiële durf. Belangrijk cultuuraspect is denken in kansen en mogelijkheden in plaats van belemmeringen, waarbij we ons moeten realiseren dat dit niet tot de meest sterk ontwikkelde competentie behoort van de brandweer. Maak in een proces ook duidelijk welke besluiten genomen (en gepasseerd) zijn en waar je dus ook niet meer op terug komt.

Recente onderzoeken door de Brandweeracademie

Eind 2019 heeft de Brandweeracademie van het Instituut Fysieke Veiligheid twee rapporten²⁸ uitgebracht waarin de resultaten van onderzoek onder mensen van buiten de brandweerorganisatie verwoord staan:

1. Waarom willen burgers in de toekomst wel of niet actief worden als brandweervrijwilliger?
2. Wat kan de brandweer leren van andere organisaties die met vrijwilligers werken?

Een korte samenvatting van de resultaten:

Ad. 1. Waarom willen burgers in de toekomst wel of niet actief worden als brandweervrijwilliger?

Veel respondenten vinden dat de uitoefening van het brandweervak een professioneel beroep is, terwijl zij zelf 'vrijwilligerswerk' vooral zien als een hobby. De huidige brandweervrijwilligers hebben in het Belevingsonderzoek (Brandweer Nederland, 2017) aangegeven dat zij hun werk bij de brandweer vooral als hobby zien, maar daar denken respondenten (mensen van buiten de brandweerorganisatie) duidelijk anders over. Verder gaan de meeste respondenten ervan uit dat brandweervrijwilligers een financiële vergoeding krijgen en een aanzienlijk deel geeft aan dat zij niet weten of vrijwilligers wel of geen financiële vergoeding krijgen. Slechts een derde van de respondenten denkt dat de brandweer

²⁸ <https://www.ifv.nl/kennisplein/vrijwilligheid-bij-de-brandweer/publicaties/het-net-ophalen-buiten-de-brandweerorganisatie>

vooral uit vrijwilligers bestaat. Dit impliceert dat een ruime meerderheid van de respondenten het werk van de brandweer als een betaalde baan zien en niet als vrijwilligerswerk.

Het blijkt dat interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer toeneemt naarmate het beeld van brandweervrijwilligers meer overeenkomt met de eigen voorkeuren. Uit de literatuur komt naar voren dat eenmaal aangemelde vrijwilligers weer afhaken wanneer hun verwachtingen van het werken bij de brandweer niet overeenkomen met de daadwerkelijke praktijk.

De respondenten hebben een voorkeur voor het doen van vrijwilligerswerk in een organisatie met een open cultuur en persoonlijke omgangsvormen, waarin verschillende type mensen werken en een vrije keuze bestaat in het opkomen bij een noodgeval.

In het algemeen kan gesteld worden dat burgers vooral geïnteresseerd raken wanneer zij informatie hebben gekregen over wat het werken bij de brandweer inhoudt en wanneer zij op de hoogte zijn van de noodzaak van het vinden van voldoende vrijwilligers. Dit betekent dat informatie belangrijk is om de interesse van potentiële vrijwilligers te wekken.

Ad. 2. Wat kan de brandweer leren van andere organisaties die met vrijwilligers werken?

De cultuur en de werksfeer op de locatie waar de vrijwilliger werkt, wordt geregeld als reden genoemd waarom vrijwilligers hun vrijwilligerswerk waarderen. De direct leidinggevende speelt een belangrijke rol in het bewaken van die cultuur en sfeer en daarmee ook bij het behouden van vrijwilligers. Tevreden vrijwilligers spelen een belangrijke rol in de werving van nieuwe vrijwilligers.

De knelpunten die ervaren worden als het gaat om het werven van nieuwe vrijwilligers – beeldvorming, lange termijn, what's in it for me, onbekendheid bij hoofdwerkgevers, het perspectief van de vrijwilliger en doelgroep(verbreding) – worden ook ervaren binnen de brandweer, hoewel lokale verschillen groot kunnen zijn. Hetzelfde kan gezegd worden over de ervaren knelpunten met betrekking tot het behouden van vrijwilligers – de jongere generatie blijft minder lang, gebrek aan tijd, cultuur/sfeer op de werkvloer, overvragen van vrijwilligers, gebrek aan daadwerkelijke inzetten, leeftijd en toekomstige problemen zoals de Europese Deeltijdrichtlijn – hoewel ook hier geldt dat de verschillen tussen brandweerposten groot kunnen zijn.

Er is één belangrijke, afwijkende factor die het voor de meeste organisaties makkelijker maakt om vrijwilligers te werven en te behouden: de beschikbaarheid en planbaarheid van vrijwilligers. Waar de brandweer hier strikte eisen aan stelt (een vrijwilliger moet bij een melding binnen enkele minuten op de brandweerkazerne aanwezig zijn), zijn de meeste andere organisaties daar flexibeler in. Een veelgenoemde oplossingsrichting is oog hebben voor de wensen ('what's in it for me') en mogelijkheden van de individuele vrijwilliger en voor het feit dat deze wensen en mogelijkheden gedurende het leven kunnen veranderen. In tijden van verschuivende prioriteiten, kan een organisatie vrijwilligers behouden door in taken en verantwoordelijkheden op te schalen of af te schalen.

Relatie sociaal-cultureel en de brandweerorganisatie

Interne ontwikkelingen als behapbare basis en flexibele uitruk sluiten aan bij de ontwikkelingen op sociaal-cultureel gebied. De strakke scheiding tussen brandweerwerk en werk van anderen vervaagt. Een voorbeeld hiervan is duiken. Het is mogelijk om enkel voor de duiktaak bij de brandweer te zijn. Het is dan ook niet nodig om een volledige manschap-opleiding te volgen. Zo zijn er nog meer taken die weggelegd kunnen worden bij niet-brandweermensen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan logistieke taken of eerste waarnemingen met behulp van foto's en video's. Taken die aanvullend en ondersteunend zijn aan het werk van de repressieve brandweermensen.

4.4 Technologie

Welke technologische ontwikkelingen zijn er binnen en buiten onze branche die onze strategische fit gaan bepalen.

Technologische ontwikkeling

Technologische ontwikkelingen bij de brandweer vinden vaak hun oorsprong bij defensie: infraroodcamera, robotisering. Defensie is een alliantiepartner waarmee we de samenwerking kunnen zoeken. De brandweer heeft zelf maar beperkte mogelijkheden om technologische ontwikkelingen te initiëren. Beperkingen die zowel met financiën te maken hebben als met het feit dat op het moment suprême de burger verzekerd moet zijn dat de middelen die de brandweer inzet beproefd en betrouwbaar zijn.

Veel ontwikkelingen zullen in het teken staan van de energietransitie. Ontwikkelingen waarover nog geen regelgeving bestaat en waar de brandweer zich wel op de risico's moet voorbereiden.

De komst van de zelfsturende voertuigen zonder tussenkomst van de mens heeft een langere tijdshorizon dan 10 jaar omdat hier nog veel vraagstukken omheen zitten. Artificial Intelligence is wel slim, maar heeft geen bewustzijn. Hoe gaat een zelfsturende auto om met een moreel dilemma om wanneer bijvoorbeeld een ongeluk onvermijdelijk is door menselijk gedrag: rijdt hij de kinderen op de weg aan of de ouderen op de stoep?²⁹ Ook zijn we nog ver weg van het moment dat een robot een brandend pand naar binnen gaat en op basis van wat hij aantreft zelfstandig de juiste besluiten neemt en handelingen combineert. Op dit moment kan een robot meten, bepaalde repeterende handelingen verrichten, informatie binnen halen en combineren.

Nederland bouwt al behoorlijk brandveilig, daar is vooralsnog geen revolutionaire ontwikkeling te zien.

Informatietechnologie

Data-analyse helpt om je koers te bepalen. Patronen in data vormen de basis van kwalitatief betere besluiten. Je hoeft data echter niet zelf te genereren en beheren (juist niet) maar je moet juist delen en gebruikmaken van data die er op veel plekken al gewoon is. Veel data is te herleiden uit open-sources. Met behulp van Artificial Intelligence (AI) zijn verbanden te leggen en patronen te herkennen (en zelfs voorspellingen te doen) mits er genoeg informatie voorhanden is.

Daarbij moet echter aandacht zijn voor de kloof tussen de techneut die weet wat er allemaal kan maar die de behoeftes in het veld niet kent en de uitvoerder die precies weet wat hij zou willen maar die niet weet wat er allemaal mogelijk is. Zorg dat je de juiste deskundigheid in huis hebt om de vertaalslag van data naar bruikbare informatie te kunnen maken.

i-labs van de politie

De politie werkt in het Innovatielab (iLab in Heerlen), samen met bedrijven en kennisinstellingen aan nieuwe oplossingen voor veranderende veiligheidsuitdagingen. Bijvoorbeeld met rechercheurs in de i-room om beelden van drones en smart-glasses van politiemensen ter plaatse te analyseren. Vervolgens op basis van de beelden en beschikbare data een gericht advies geven welke actie gepast is. Het is voor de brandweer interessant om te onderzoeken of aansluiting mogelijk is. Een voorbeeld van samenwerking is inzet van de smart-glasses in ziekenhuizen zodat artsen op afstand mee kunnen kijken en advies kunnen geven. Een voorbeeld dat de techniek het middel is maar de echte winst zit in het delen van de technologie en het verbreden van de toepassingen.

²⁹ Yuval Noah Harari, historicus en futuroloog

VIC bij Crisisbeheersing

Het VIC (Veiligheids Informatie Centrum) is de verzamelnaam van alle ontwikkelingen om als Veiligheidsregio meer informatiegestuurd te werken. Dit betekent dat de mogelijkheden van informatie en informatietechnologie maximaal benut worden om het dagelijkse werk binnen de crisisbeheersing en rampenbestrijding verder te verbeteren.

Het is steeds meer van belang om te weten wat er speelt en daarvoor is informatie nodig. Dit voor de langere termijn voor het maken van de juiste beleidskeuzes, maar ook voor de korte termijn om goede besluiten te kunnen nemen als het mis dreigt te gaan of is gegaan. Doel is om samen te werken aan de informatiegestuurde veiligheid en daarmee het werk van de hulpverleners en de samenleving veiliger te maken.

Het VIC wordt vormgegeven door de beide Limburgse Veiligheidsregio's. Dit omdat we samen meer slagkracht hebben en een groot deel van onze Limburgse partners ook op Limburgse schaal zijn georganiseerd. Denk aan de meldkamer, de politie, het waterschap en de Provincie Limburg.

Relatie technologie en de brandweerorganisatie

Terugkijkend op de afgelopen 20 jaar en vooruitkijkend is de verwachting dat er minder uitslaande gebouwbranden en meer kleine binnenbranden. Het zijn veelal kleine woningbranden die bij snel ingrijpen klein blijven. Door de woningisolatie en vele kunststoffen blijven dit gevaarlijke branden voor bewoners, niet beschermde hulpverleners en zelfs voor brandweerpersoneel met ademlucht omdat de rookontwikkeling in een woning groot kan zijn. Daar waar de bewoners minder zelfredzaam zijn, zijn meer branden met slachtoffers te verwachten.

Door schaalvergroting worden gebouwen vaak groter. In de regel blijven branden in dit soort gebouwen klein maar incidenteel zullen veiligheidsmaatregelen niet functioneren en is sprake van een zeer grote brand. Er is steeds meer kennis nodig om risico's te beperken.

De brandweer volgt de technologische ontwikkelingen bij onder andere defensie en politie en vertaalt deze naar de eigen organisatie om complexe branden te kunnen blijven bestrijden. Recente voorbeelden hiervan zijn:

- Inzet landelijke drone-teams: ook toegepast bij de bestrijding van de brand aan de Meinweg in Roerdalen.
- Inzet van specialistische brandbestrijdingsteams met blusrobots voor grote gebouwen.
- Doorontwikkeling van informatietechnologie zodat real-time informatie beschikbaar is in de commando-centra tijdens de bestrijding van incidenten: bijvoorbeeld ontsluiting van camerabeelden op de mobiele dataterminals.

De 'human factor'

Er komt steeds meer informatie beschikbaar en dan lopen we snel tegen de beperkingen van de mens zelf aan, de 'human factor'. We moeten de informatie eerst verwerken tot een advies of een handelingsperspectief voor de hulpverlener ter plaatse. Dezelfde technologische ontwikkelingen die tot meer gevaren leiden, bieden hier juist ook kansen: door al die informatie en kennis te combineren en analyseren, komen we tot 'voorschrijvende incidentenbestrijding' en houden we de informatievoorziening behapbaar.

Met behulp van nieuwe technologieën informatie kunnen verzamelen, verwerken en doorgeven om de gevaren het hoofd te bieden!

4.5 Ecologie

De invloed van ons functioneren en de keuzes die we dagelijks en strategisch maken in organisaties hebben invloed op onze omgeving en het milieu.

Klimaatadaptatie

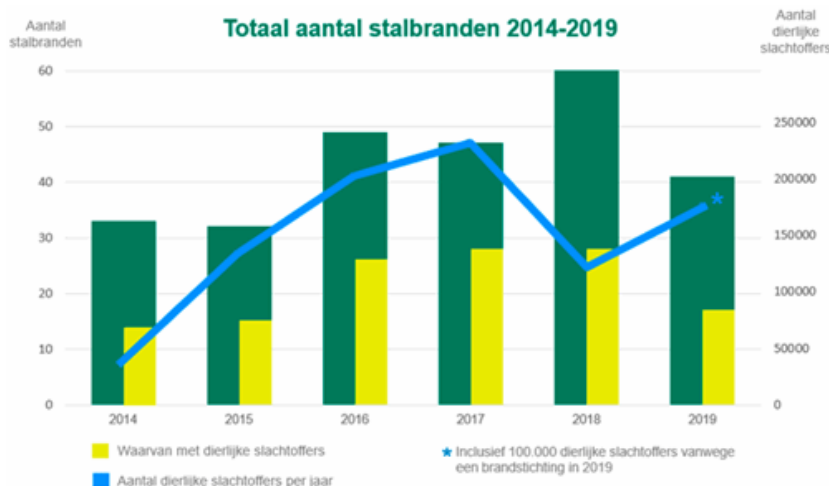
Voor Nederland betekent klimaatverandering dat zich meer weersextremen zullen voordoen. Zo zijn hittestress en extreme neerslag risico's waarop adaptief gereageerd zal moeten worden in de ruimtelijke ordening. Met het oog op het veranderende klimaat zijn gemeenten verplicht een klimaatstresstest te doen om knelpunten op het gebied van onder meer wateroverlast door extremere neerslagpieken in kaart te brengen. Ook moeten zij kijken naar de gevolgen van andere weersextremen, zoals uitzonderlijke droogte, hitte en overstromingen.

Nieuwe energiebronnen

Om ons land te beschermen tegen de gevolgen van klimaatverandering zijn er nationaal en internationaal klimaatdoelen afgesproken, waarbij landen hun CO₂-uitstoot fors moeten terugdringen. Daarbij wordt gezocht naar alternatieve energiebronnen met een geringere CO₂-uitstoot dan fossiele brandstoffen. Wijken worden aardgasvrij, waarbij huizen verwarmd worden met alternatieve energiebronnen en buurtbatterijen zorgen voor energieopslag. Huiseigenaren installeren zonnepanelen en warmtepompen en isoleren hun huizen met allerlei materialen. We gaan meer hybride en elektrische auto's op de weg zien, maar ook voertuigen die rijden op waterstof, aardgas, groengas en zonne-energie. Ook is er een toename in locaties waar productie, transport en opslag van nieuwe energievormen plaatsvindt (zoals biomassa- en mestvergistingsinstallaties, zonneparken en tankpunten voor vloeibaar aardgas).

Intensieve veehouderij

In Limburg-Noord bepaalt de agrarische sector voor een belangrijk deel het gezicht van het landelijk gebied. Er is veel intensieve veehouderij, glastuinbouw en tuinbouw; er zijn relatief veel megastallen. Naast de gevolgen voor de dieren in de stallen, is een stalbrand is voor veehouders en hulpverleners een traumatische ervaring. In 2019 waren er in Nederland in totaal 41 stalbranden, met ruim 175.000 dierlijke slachtoffers.³⁰



³⁰ Brandweer Nederland. [<https://www.brandweer.nl/brandweernederland/nieuws/2020/stalbranden-te-vaak-oorzaak-onbekend>]

Relatie ecologie en de brandweerorganisatie

De brandweer zet zich in op het beheersen van de risico's. Dit betekent dat er specifieke deskundigheid nodig is bij de brandweer om te kunnen adviseren over (brand)veiligheid.

Het is aannemelijk dat de brandweer zich geconfronteerd ziet met een toename van de hulpverlening als gevolg van storm- en wateroverlast en met een toename van natuurbranden als gevolg van toenemende droogte en warmte. Van belang hierbij is dat de brandweer voldoende slagkracht heeft in aantallen voertuigen die geschikt zijn om in onverhard gebied te gaan blussen (4X4-aangedreven) en waterwagens die zorgen voor voldoende bluswater.

Vanuit de energietransitie worden nieuwe risicobronnen geïntroduceerd. Dit betekent dat er meer specifieke deskundigheid nodig is bij de brandweer om te kunnen adviseren over (brand)veiligheid en om bij een incident passende repressieve technieken en (blus)materialen in te kunnen zetten: specialisatie van optreden bij ongevallen met gevaarlijke stoffen.

Repressief optreden in megastallen met grote brandcompartimenten vraagt om specifieke kennis en materieel van de brandweer: specialisatie in brandbestrijding en optreden met grote blusrobots.

Specifieke deskundigheid en voldoende slagkracht zijn noodzakelijke componenten om een robuuste brandweerorganisatie te vormen.

4.6 Politiek-Juridisch ontwikkelingen

Wat zijn de politieke en juridische beleidsontwikkelingen die van invloed zijn op de brandweerorganisatie?

WNRA

WNRA staat voor Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren. Deze wet maakt een einde aan de uitzonderlijke rechtspositie van ambtenaren. Zij gaan onder het normale arbeidsrecht vallen. Op het moment van schrijven van deze notitie is nog niet helder of personeel (inclusief brandweervrijwilligers) van de veiligheidsregio's onder de WNRA vallen of hiervan worden uitgezonderd. Wanneer zij onder de WNRA vallen heeft dit rechtspositionele gevolgen.

Deeltijdrichtlijn en Taakdifferentiatie

Zoals in hoofdstuk 2 onder landelijke ontwikkelingen genoemd, heeft de uitkomst van de discussie over de deeltijdrichtlijn en de mogelijke oplossing tot taakdifferentiatie tussen vrijwilligers en beroepspersoneel invloed op de inrichting van de brandweerorganisatie.

Afdekken risico's

Sinds eerder aangehaalde incidenten, maar ook als gevolg van latere gebeurtenissen³¹, is in toenemende mate de (politieke) behoefte ontstaan om risico's zoveel als mogelijk af te dekken. Daarbij gaat het zowel om het afdekken van de risico's voor de samenleving (schade, letsel, imago) als om het afdekken van (gezondheids)risico's voor hulpverleners. De snelle opkomst van social media hebben deze ontwikkeling versterkt. Alles ligt vast op beeld. Dit resulteert in een bestuurlijk spanningsveld. Enerzijds wil men bijvoorbeeld graag evenementen toestaan maar anderzijds mag dit niet tot incidenten leiden. Het resultaat lijkt soms te leiden tot een overregulering om maar elk risico af te dekken

Er zijn grenzen aan risicovermijding. Het bestuur zal de samenleving moeten blijven aangeven dat er ook eigen verantwoordelijkheid blijft en er ook incidenten en crises zullen blijven ontstaan. De verdeling van middelen tussen, zorg, welzijn en veiligheid vindt politiek plaats.

³¹ Sprekende voorbeelden zijn het ongeval met de monstertruck in Haaksbergen, diverse grote natuurbranden en de vuurstorm in Scheveningen

5. Analyse

Alle informatie uit de voorgaande hoofdstukken leidt tot keuzes in hoe de brandweer georganiseerd kan worden. Er zijn verschillende richtingen te schetsen hoe de brandweer vanaf 2030 georganiseerd kan zijn. Bepalend hiervoor zijn de antwoorden op de vragen uit de inleiding van deze notitie:

1. Hoe ziet de toekomst eruit?
2. Wat is de hulpvraag vanuit de samenleving?
3. Wie kan de hulpvraag beantwoorden? Denk hierbij aan netwerken in de samenleving, burgerinitiatieven.
4. Welk deel van de hulpvraag komt bij de repressieve brandweer terecht?
5. Welke technieken staan ons ter beschikking?
6. Welk kwaliteitsniveau willen wij bieden?

De laatste vraag wordt beantwoord in hoofdstuk 6

7. Hoe organiseren wij de repressieve brandweer?

Vanuit een voorzichtige analyse komen we tot de volgende antwoorden:

1. Hoe ziet de toekomst eruit?

In hoofdstuk 4 is de toekomst verkend aan de hand van de DESTEP-methode. Hieronder staat op elk onderdeel een analyse naar de toekomst.

Demografie:

De gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking neemt toe en de totale potentiële beroepsbevolking neemt tot 2023 volgens de prognoses met 5% tot 10% af. Daarnaast zien we een trek van mensen naar de stad. Door doorstroming en uitstroming van personeel blijft de brandweer nieuwe (jonge) aanwas nodig hebben om het werk te kunnen blijven uitvoeren. Het rendement van een gemiddelde vrijwilliger is lager geworden. Gemiddeld blijven nieuwe mensen 6 tot 10 jaar verbonden. Deze ontwikkelingen leiden er toe dat weving van nieuw personeel, beroeps maar vooral vrijwillig, een continu proces is geworden. Het is niet ondenkbaar dat de demografische ontwikkelingen invloed hebben op de paraatheid van posten. Het is niet te voorspellen wanneer en op welke posten deze invloed merkbaar wordt.

Economie:

Wisselen van baan (plaats, werktijden, werkomstandigheden, etc.) kan het moeilijker maken een betaalde baan te combineren met vrijwilligerswerk voor de brandweer. Dat kan een groter verloop onder brandweervrijwilligers betekenen en invloed hebben op de paraatheid van een post. Tegelijkertijd kan toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt en bijbehorende inkomensonzekerheid het werken als brandweervrijwilliger aantrekkelijker maken (extra inkomsten). Ook inkomensdaling die (tijdelijke) werkloosheid met zich meebrengt, kan de extra inkomsten van werken als brandweervrijwilliger aantrekkelijker maken.

Als er uitgerukt wordt vanuit de woonplaats, betekent een lange reisafstand tussen werkplek en woonplaats dat het moeilijker wordt de paraatheid overdag te garanderen.

De ontwikkeling van thuiswerken heeft een positieve invloed op de paraatheid van brandweerpersoneel overdag. In de periode maart-juli 2020 was het aantal buitendienstmeldingen van posten gedaald met 90% ten opzichte van 2019. Deze ontwikkeling kan ondersteund worden door werkplekken beschikbaar te stellen op brandweerkazernes voor brandweerpersoneel dat thuis geen ruimte heeft om te werken.

Sociaal-cultureel:

De jongeren van nu zoeken naar een flexibele werk- en levensstijl. Wanneer verwachtingen van het werken of sociale activiteiten niet overeenkomen met de praktijk, zoeken ze verder. Informatie is belangrijk bij het maken van keuzes: wat kan ik betekenen voor de maatschappij en wat haal ik er voor mezelf uit (motivatie), wat moet ik daarvoor kunnen (capaciteit) en welk beroep wordt er op mij gedaan (gelegenheid). Iedereen is gelijk en met iedereen wordt gelijk gecommuniceerd.

Waar we naar toe moeten is werven van vrijwilligers die van alles kunnen, in plaats van vrijwilligers die alles moeten kunnen. Laat ieder zijn stukje doen waar hij of zij goed in is en graag wil doen. Interne ontwikkelingen als behapbare basis en flexibele uitruk sluiten aan bij de ontwikkelingen op sociaal-cultureel gebied.

Technologie:

Technologische ontwikkelingen zijn ondersteunend aan het werk van de brandweer. De brandweer volgt de ontwikkelingen bij onder andere politie en defensie. Voorbeelden daarbij zijn inzet van drones, blusrobots en informatietechnologie. We verwachten in de periode tot 2030 geen technologische ontwikkelingen die het werk van de brandweer drastisch veranderen.

Ecologie:

De brandweer ziet zich door klimaatverandering geconfronteerd met een toename van de hulpverlening als gevolg storm- en wateroverlast en met een toename van natuurbranden als gevolg van toenemende droogte en warmte. Van belang hierbij is dat de brandweer voldoende slagkracht heeft in aantallen voertuigen die geschikt zijn om in onverhard gebied te gaan blussen (4X4-aangedreven) en waterwagens die zorgen voor voldoende bluswater.

Vanuit de energietransitie worden nieuwe risicobronnen geïntroduceerd. Dit betekent dat er meer specifieke deskundigheid nodig is bij de brandweer om te kunnen adviseren over (brand)veiligheid en om bij een incident passende repressieve technieken en (blus)materialen in te kunnen zetten: specialisatie van optreden bij ongevallen met gevaarlijke stoffen.

Repressief optreden in megastallen met grote brandcompartimenten vraagt om specifieke kennis en materieel van de brandweer: specialisatie in brandbestrijding en optreden met blusrobots.

Politiek-juridisch

De landelijke discussie over de deeltijdregeling en taakdifferentiatie heeft invloed op de organisatie van onze brandweer. De landelijke denkrichting voor een geaccepteerde invulling van de deeltijdregeling is om te komen tot een substantiële taakdifferentiatie tussen vrijwilligers en beroepsmatige brandweermensen. Dit is een fundamentele verandering want het huidige stelsel gaat uit van gelijke taken voor beroeps- en vrijwilligers.

2. Wat is de hulpvraag vanuit de samenleving?

De hulpvraag blijft voor een groot deel hetzelfde. Er blijven branden ontstaan en er vinden ongevallen plaats. De aard van de incidenten kan complexer worden door technologische ontwikkelingen en door nieuwe risicobronnen zoals bijvoorbeeld vanuit de energietransitie.

3. Wie kan de hulpvraag beantwoorden?
4. Welk deel van de hulpvraag komt bij de repressieve brandweer terecht?

De antwoorden op deze vragen hangen met elkaar samen. Te beginnen met het antwoord op vraag 4.

De verwachting van de maatschappij is en blijft dat de brandweer snel inzetbaar is op brandbestrijding en hulpverlening. De brandweer blijft verantwoordelijk voor de invulling van de primaire wettelijke taken. De brandweer wil helpen daar waar kan. Wanneer de brandweer maatschappelijk relevante taken kan en mag uitvoeren, draagt dit bij aan het gevoel van betekenis te zijn voor de maatschappij en de motivatie om bij de brandweer te willen zijn. Invulling geven aan maatschappelijk relevante taken draagt daarmee bij aan de paraatheid van de brandweerorganisatie.

De burger is bereid te helpen, mits hij de hulpvraag snapt, deze eenvoudig uit te voeren is en de uitvoering voldoening geeft. Het werk van de brandweer wordt snel als een professionele klus gezien. Burgers zijn geneigd aan de kant te gaan staan wanneer de brandweer arriveert. Tegelijkertijd hebben professionele hulpverleners de neiging burgers weg te sturen zodra zij zelf ter plaatse zijn.

Burgerhulpverlening bij reanimatie is ingericht en opgepakt door burgers. Deze taak is ook opgepakt door de brandweer. De discussie of deze taak nog bij de brandweer moet liggen is gerechtvaardigd. Er is minder toegevoegde waarde als burgernetwerken goed functioneren. De mentale belasting van het uitvoeren van reanimaties vraagt om een individuele keuzevrijheid om al dan niet uit te rukken naar een reanimatie. Een burgerhulpverlener heeft deze vrijheid, voor de brandweermensen voelt het als een verplichting en daardoor kan het een belasting vormen. Mogelijke oplossing hierbij is om als brandweerorganisatie te stoppen met uitrukken naar organisaties en de vrijwilliger de keuze te geven om via de pager als persoon opgeroepen te worden.

Vanuit Brandveilig leven mobiliseren we burgerkracht aan de kant van risicobeheersing. Vanuit dit netwerk kunnen we samen met gemeenten proeftuinen opzetten om burgerkracht te mobiliseren aan de kant van incidentbestrijding. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het helpen bij een ontruiming. Stel dat in een verzorgingstehuis maar 1 personeelslid aanwezig is en het tehuis ontruimd moet worden vanwege brand. Wanneer dit personeelslid geleerd heeft hoe hij of zij gebruik kan maken van burgers om te helpen bij de ontruiming, kan de brandweer zich primair richten op de brandbestrijding en is er minder brandweerpersoneel nodig bij de ontruiming.

Burgerhulpverlening vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de brandweer en is aanvullend op brandweertaken en niet vervangend.

Welke technieken staan ons ter beschikking?

Brandweer Limburg-Noord beschikt over moderne hulpmiddelen. Beproefde technologie zal zijn plek krijgen bij de inzet van de brandweer. We zijn geen voorloper maar lopen ook zeker niet achteraan. Ook hier is geen ontwikkeling te verwachten die maakt dat de brandweer in 2030 in de basis verandert.

5. Welke technieken staan ons ter beschikking?

Op het gebied van informatietechnologie zijn de ontwikkelingen in volle gang. We kunnen via drones en satellieten, en zelfs met bodycams en dashcams, real time beelden maken. Zo verzamelen we steeds meer informatie over incidenten, terwijl de hulpverleners nog onderweg

zijn. Daarnaast is er steeds meer informatie beschikbaar die (nog) niet toegankelijk is voor de brandweer. Maar die wel kan helpen om een incident te bestrijden.

Zo is er van elk nieuw gebouw tegenwoordig al een 3D map beschikbaar, zijn er toegangscontrolegegevens, inventarislijsten, gevaarlijke stoffenlijsten en bewakingscamera's. Wat zou het mooi zijn als burgers en bedrijven die informatie met ons willen delen, op het moment dat zich in hun gebouw een calamiteit voordoet.

Ook binnen de eigen organisatie kan steeds meer informatie beschikbaar gemaakt worden voor incidentbestrijding zoals informatie uit vergunningverlening en veiligheidscontroles. De uitdaging is dus, om de juiste kennis op het juiste moment op de juiste plaats te krijgen.

6. Welk kwaliteitsniveau willen wij bieden?

Het kwaliteitsniveau van de brandweerorganisatie laat zich niet in kwantitatieve cijfers uitdrukken. Het enige kwantitatieve cijfer dat bepaald is, is de opkomsttijd van het eerste voertuig bij brand in een gebouw. Dit getal zegt weinig over het kwaliteitsniveau van de brandweer in de volle breedte van het takenpakket.

De repressieve brandweerorganisatie heeft de inspanningsverplichting om de risico's in de regio te beheersen. Daarvoor is de organisatie flexibel, rationeel en robuust ingericht. Met een flexibele organisatie sluiten we aan op de flexibele werk- en levensstijl van de jongere generatie om een interessante werkgever te blijven en zetten we in op flexibele voertuigbezetting om paraatheid te borgen. Rationele brandweezorg betekent dat we de inspanningen die we vragen van onze medewerkers behapbaar zijn en dat we de brandweezorg organiseren tegen maatschappelijk aanvaardbare kosten. Robuustheid komt tot uitdrukking in voldoende slagkracht en specialistische kennis om grootschalige en complexe incidenten te kunnen bestrijden.

6. Conclusies

In dit hoofdstuk geven we antwoord op de laatste onderzoeksvraag:
7. Hoe organiseren wij de repressieve brandweezorg?

Beeld van de repressieve brandweezorg vanaf 2030 volgens de commissie

Op basis van de analyse in hoofdstuk 5 ziet de Commissie brandweezorg in de toekomst een repressieve brandweerorganisatie die flexibel, rationeel en robuust is ingericht om snel en adequaat incidenten te kunnen bestrijden. Dit gebeurt door vrijwilligers in combinatie met beroepskrachten en met ruimte voor burgerhulpverlening.

Snel en adequaat betekent dat de basisbrandweezorg georganiseerd is vanuit de lokale brandweerposten. Eenvoudige technieken en tactieken en een verregaande standaardisering maken dat de lokale vrijwilliger de basisincidenten in zijn of haar verzorgingsgebied kan bestrijden: werken vanuit een behapbare basis. Daar waar de uitrukfrequentie te hoog is voor een vrijwillige post, hebben we een beroepspost. Aanvullend op de vrijwillige posten die op basis van vrije instroom werken, creëren we waar en wanneer nodig een beroepsmatige schil van gegarandeerde paraatheid. De focus van de specialistische teams ligt op hoogwaardige kennis van en ervaring met complexe incidenten en minder op de opkomsttijd.

We realiseren ons dat 'de vrijwilliger' niet bestaat. Ieder mens heeft zijn eigen motivatie, competenties en (privé)omstandigheden. We mobiliseren vrijwilligheid door rekening te houden met deze factoren. Daarmee maken we werken bij de brandweer voor verschillende doelgroepen interessant en stimuleren we diversiteit binnen de organisatie.

Aansluiting bij het Beleidsplan Veiligheidsregio Limburg-Noord 2020-2023

Het beeld van de commissie over de ontwikkeling van de repressieve brandweerorganisatie, sluit aan bij de kernwaarden en beleidsontwikkelingen uit het beleidsplan, beschreven in hoofdstuk 2.

We kunnen verder met de bouwstenen waarmee we al aan het bouwen zijn:

- De behapbare basis
- Risicogerichte specialismen
- Een flexibel repressief organisatiemodel
- Gebiedsgerichte opkomsttijden in het volgende dekkingsplan
- Toekomstbestendige brandweezorg, met inachtneming van de 'deeltijdrichtlijn'
- Informatiegestuurd werken en continu ontwikkelen van onze kennis.

Uitgangspunt is dat we de brandweerorganisatie blijven financieren binnen de bestaande begroting.

Risico's

Taakdifferentiatie als oplossing voor het vraagstuk vanuit de deeltijdrichtlijn, staat op gespannen voet met eerder gekozen oplossingen voor de borging van de paraatheid. De vrijwilliger heeft geen beschikbaarheids- of opkomstplicht waardoor vormen van kazernering en consignerings van vrijwilligers niet meer zijn toegestaan.

De gevolgen van taakdifferentiatie zijn in een separate notitie en op basis van de informatie van september 2020 uitgewerkt in drie scenario's. Elk scenario leidt tot structurele kostenverhoging. De ontwikkeling van een rationele brandweezorg in 2030 biedt kansen om de financiële gevolgen van taakdifferentiatie te verzachten.

Kanttekeningen bij de landelijke ontwikkelingen:

- De landelijke denkrichting is op dit moment (oktober 2020) nog niet vastgesteld. Naar verwachting bespreekt het Veiligheidsberaad in december 2020 opnieuw de denkrichting en de consequenties voor het personeel en de organisaties van de veiligheidsregio's.
- Een aantal veiligheidsregio's heeft moeite met het tempo waarin gewerkt wordt en voorziet problemen in de eigen organisatie wanneer taakdifferentiatie snel ingevoerd moet worden.
- Het is nog onbekend bij wie de kosten van taakdifferentiatie gaan landen: is het een stelselwijziging onder verantwoordelijkheid van het Rijk, of een arbeidsrechtelijke wijziging onder verantwoordelijkheid van de veiligheidsregio's als werkgevers?

7. Voorstel

Het voorstel van de Commissie repressieve brandweezorg aan de Bestuurscommissie veiligheid is als volgt:

- Kennis nemen van het verkennend onderzoek naar de brandweezorg in 2030.
- De conclusies uit het onderzoek onderschrijven.
- Opdracht geven aan de brandweerorganisatie om de uitwerking van de conclusies op te nemen in de reguliere beleidscyclus.
- Opdracht geven aan de brandweerorganisatie om vóór het volgende beleidsplan een nieuwe toekomstanalyse uit te voeren.
- De relatie met het landelijk vraagstuk over de deeltijdrichtlijn en taakdifferentiatie blijven bewaken.