Meerjarenontwikkelplan Brandweer **2024-2027**

Veiligheidsregio Noord-Holland Noord










Versterking van fijnmazige en vrijwillige brandweerzorg in Noord-Holland Noord

Voorwoord

Onder leiding van de Bestuurlijke Adviescommissie Brandweerzorg startten we begin dit jaar met het opstellen van dit meerjarenontwikkelplan, als antwoord op de uitdagingen die we zien voor de brandweer. De Veiligheidsregio Noord-Holland Noord heeft hard gewerkt om dit plan tot stand te laten komen. Hiervoor zijn diverse klankbordgroepen bij elkaar gekomen, vakgroepen bevraagd en is veel gecommuniceerd over de voortgang. Dit alles om de medewerkers te consulteren en mee te nemen in deze hoognodige doorontwikkeling.

Lokale veiligheid is ons grootste goed en dat moeten we koesteren. Dat doen we samen met 1150 vrijwillige en 250 beroepsbrandweermensen die deze veiligheid garanderen. Zij staan voor de veiligheid van anderen. Dit vergt wilskracht, durf en moed.

Toch zijn de grenzen van het bestaande brandweerstelsel bereikt. Er doen zich nieuwe risico's voor door bijvoorbeeld klimaatverandering en de energietransitie. Daarnaast zijn posten niet gegarandeerd inzetbaar, doordat vrijwilligers overdag minder beschikbaar zijn. Eén van de oorzaken hiervan is dat steeds minder vrijwilligers in de buurt van de post werken. Dit beschikbaarheidsprobleem komt ook naar voren in de aanbevelingen van het Dekkingsplan 2024-2027. Dit geeft risico's voor de lokale veiligheid. Helaas kan de brandweer niet altijd een passend antwoord bieden.

De brandweer staat voor een grote uitdaging en dat realiseren wij ons goed. Met dit meerjarenontwikkelplan doet de adviescommissie Brandweerzorg diverse voorstellen om de toekomst van het brandweerstelsel te bestendigen. De huidige situatie is precair en actie is nu vereist.

Wij willen de medewerkers van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord en de leden van de adviescommissie Brandweerzorg bedanken voor het harde werk met dit meerjarenontwikkelplan als resultaat. Samen - als bestuur, (beroeps) medewerker en vrijwilliger - werken we aan een toekomstbestendig brandweerstelsel in Veiligheidsregio Noord-Holland Noord. Voor nu en later. Daar zijn wij trots op!

Jan de Boer
Voorzitter Adviescommissie Brandweerzorg

Krishna Taneja
Directeur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Inhoudsopgave

Voorwoord 2

Inhoud 3

1. De aanleiding 4

2. Kader 5
2.1 De vier urgenties 5
2.2 Herziene uitgangspunten Brandweerzorg 5
2.3 Landelijke ontwikkelingen 6
2.3.1 Bouwsteen verplichtend karakter 6

3. Ontwikkelopgave 1: vakbekwaamheid 7
3.1 Hoe is het nu georganiseerd? 7
3.2 Wat zijn de knelpunten? 7
3.2.1 Opbrengsten uit dialoogsessies 7
3.2.2 Risico's bij repressief optreden 8
3.2.3 Normen en wetgeving 8
3.2.4 Conclusie knelpunten vakbekwaamheid 9
3.3 Hoe moet het worden? 9
3.4 Wat wordt er beter? 11

4. Ontwikkelopgave 2: paraatheid en beschikbaarheid 12
4.1 De huidige organisatie 12
4.2 Wat zijn de knelpunten? 12
4.2.1 Dekkingsplan 12
4.2.2 Conclusie paraatheid en beschikbaarheid 18
4.3 Hoe moet het worden? 19
4.4 Wat wordt er beter? 22

5. Ontwikkelopgave 3: noodzaak tot modernisering 23
5.1 Hoe is het nu georganiseerd? 23
5.2 Wat zijn de knelpunten? 23
5.2.1 Conclusie noodzaak tot modernisering 23
5.3 Hoe moet het worden? 24
5.4 Wat wordt er beter? 25

6. Financiële verzamelstaat: extra gevraagde investering 26

Bijlage 1: Aanbevelingen Dekkingsplan 2024-2047 29
Bijlage 2: Onderbouwing vakbekwaamheid 30
Bijlage 3: Lijst met afkortingen en begrippen 31



1

De aanleiding

'De brandweerzorg in Noord-Holland Noord piept en kraakt'. De omgeving verandert in hoog tempo met nieuwe uitdagingen voor de brandweer tot gevolg. Het gaat over nieuwe risico's, druk op vakbekwaamheid, veranderende wet- en regelgeving en bovenal paraatheid- en beschikbaarheidsproblemen. Om de uitdagingen aan te pakken heeft het Algemeen Bestuur (AB) op 26 mei 2023 herziene uitgangspunten vastgesteld, die als basis dienen voor de doorontwikkeling en om de brandweerzorg in onze regio toekomstbestendig te behouden. Uitgangspunt daarbij is het versterken van de fijnmazige en hoofdzakelijk vrijwillige brandweerzorg in Noord-Holland Noord.

Lokale veiligheid is ons grootste goed en de vrijwilligheid als de ruggengraat van ons brandweerstelsel is daarbij randvoorwaardelijk. De brandweer beschikt over een fijnmazig netwerk van 52 posten - verspreid over 16 gemeenten - en bestaat uit circa 1150 vrijwilligers en 250 beroepsmedewerkers. De doorontwikkeling van brandweerzorg is bedoeld om de veiligheid te garanderen door de vrijwilligheid te versterken, zodat onze mensen kunnen (blijven) doen waar zij goed in zijn: het voorkomen, beperken en bestrijden van brand en bieden van hulp. Dit doen onze vrijwilligers voor de 677.364 inwoners[1] in Noord-Holland Noord. Daar zijn we trots op en dat willen we graag zo houden!

De uitdagingen voor onze organisatie zijn niet van de laatste tijd. Al eerder hebben we in opdracht van het bestuur met het programma Brandweer 360 (onder andere de pilots brandweerassistent en first responder) geprobeerd een antwoord te vinden op problemen als dagbezetting en te lage instroom van nieuwe vrijwilligers. De kern van dit programma was een risicogerichte benadering: waar is welke brandweerzorg nodig? Met daarbij een verschuiving naar de voorkant van de veiligheidsketen (preventie) en repressie als antwoord op restrisico's. De uitkomst van dit programma - doorontwikkelen binnen het bestaande budget - zorgde voor veel weerstand. Er bestaat draagvlak voor risicogerichte brandweerzorg, zolang deze niet ten koste gaat van fijnmazigheid en de motivatie van onze mensen.

Een groot aantal gemeenteraden sprak zich uit om het voorzieningenniveau te behouden. Politieke partijen riepen op tot meer verbinding tussen de veiligheidsregio en de vrijwilligers, herziening van de plannen en behoud van het fijnmazige stelsel. De fijnmazigheid is zelfs geborgd binnen een gemeentelijk coalitieakkoord. Het is daarom van belang om de fijnmazigheid regionaal te borgen met oog voor wederkerigheid tussen stad en platteland.

De veiligheidsregio heeft de lessen uit deze periode ter harte genomen en een plaats gegeven in dit meerjarenontwikkelplan. Dit plan geldt als basis voor de toekomst waarbij we investeren in de veiligheid van al onze inwoners. Het beschrijft de actuele ontwikkelingen en knelpunten. Daarnaast doet het plan een voorstel op hoofdlijnen voor de uitwerking van vakbekwaamheid en paraatheid (ontwikkelopgave 1 en 2) en noodzaak tot modernisering (ontwikkelopgave 3), verspreid over de kadernotaperiodes 2025, 2026 en 2027. Het plan gaat uit van versterking van de fijnmazigheid en vrijwilligheid. Het biedt de basis om problemen binnen het stelstel aan te pakken en op te lossen binnen de daarvoor geldende wettelijke kaders.

[1] *CBS: inwoneraantal per gemeente per 1 januari 2023*

2

Kader

De brandweerzorg piept en kraakt in een snel veranderende omgeving. Dit leidt tot nieuwe uitdagingen, waarbij het gaat over nieuwe risico's, toenemende druk op vakbekwaamheid, veranderende wet- en regelgeving en bovenal paraatheids- en beschikbaarheidsproblemen.

Dit hoofdstuk beschrijft drie prominente ontwikkelingen die aanleiding geven tot het opstellen van dit plan. Het gaat om de vier urgente punten, onderbouwd op basis van data, trends en ontwikkelingen, vastgestelde herziene uitgangspunten voor brandweerzorg en landelijke ontwikkelingen.

2.1 De vier urgenties

- De paraatheid staat onder druk en de bezetting stelt diverse posten voor een uitdaging:
  - 37 procent van de vrijwilligers (431 van de 1157) is ouder dan 45 jaar;
  - 37 procent van de vrijwilligers stroomt binnen 10 jaar uit[2];
  - 42 procent van de posten zit qua bezetting onder de ondergrens;
  - er zijn steeds meer posten met een beschikbaarheidsprobleem overdag.

- Een gering aantal inzetten zorgt voor groter wordende risico's in het optreden:
  - 25 procent van posten heeft een zeer beperkt aantal inzetten;
  - er is over een lange termijn sprake van afname van het aantal branden;
  - er is over een lange termijn sprake van afname van het aantal gevallen van hulpverlening bij verkeersongevallen;
  - de capaciteit van vakbekwaamheid is ontoereikend.

- De complexiteit van incidenten neemt toe en leidt tot een veranderende vraag:
  - er is toename van hoogbouw en ondergrondse bouwwerken;
  - de natuurgebieden langs de kust vragen specifieke brandweerzorg;
  - er zijn verschillende vormen van energietransitie in de regio;
  - er zijn klimaateffecten zoals extreme neerslag of langdurige droogte waarneembaar;
  - de regio kent meerdere oudere binnensteden met een hoog risico;
  - de regio kent steeds meer kleinschalige zorginstellingen.

- Er is op basis van deze complexiteit noodzaak tot innovatie en invoering van nieuwe werkwijzen. Denk daarbij ook aan:
  - waterstofproductie en transport (mobiliteit, buisleidingen);
  - groen gas, zonne-energie, -opslag en –batterijen;
  - toename van het aantal elektrische voertuigen.

2.2 Herziene uitgangspunten Brandweerzorg

Het Algemeen Bestuur heeft op 26 mei 2023 herziene uitgangspunten vastgesteld. Hieruit blijkt dat het bestuur de signalen vanuit politiek, onze medewerkers en inwoners zeer serieus heeft genomen. Deze signalen zijn vertaald naar kaders waarbinnen de brandweer zich in de nabije toekomst verder moet ontwikkelen. Deze kaders leiden tot een breed gedragen plan, waarin de belangen van de inwoners en medewerkers zijn gewaarborgd. De kern is dat de brandweer in Noord-Holland Noord moet worden versterkt om het fijnmazige netwerk en de vrijwilligheid op lange termijn te behouden.

[2] *Gerekend met een uitstroom vanaf 55 jaar*

De herziene uitgangspunten zijn:

- de kadernotaperioden 2025, 2026, 2027 worden gebruikt om de basis te bestendigen voor toekomstbestendige brandweerzorg.
- de brandweer blijft voldoen aan wettelijke, bestuurlijke en juridische kaders;
- het werken met een budgettair neutraal kader wordt losgelaten
- we gaan uit van het huidige fijnmazige model
- de besluitvorming is zoveel als mogelijk gebaseerd op data, wat vraagt om openheid van de gehele organisatie
- de veiligheidsregio blijft inzetten op innovatie en de brandweerassistent;
- de veiligheidsregio blijft inzetten op preventie, in samenwerking met gemeenten en inwoners.

2.3 Landelijke ontwikkelingen

Uit het nieuwe dekkingsplan (2024-2027) blijkt dat de theoretische dekking op orde is. Vooral de paraatheid en beschikbaarheid vormen een groot (landelijk) probleem. Het kost steeds meer moeite om voldoende beschikbare vrijwilligers te vinden. Daarom is het vinden, binden en behouden van voldoende vrijwilligers belangrijk. De gemiddelde leeftijd is hoog, er is sprake van een hoge uitstroom, veel posten zitten qua bezetting onder de ondergrens en veel posten hebben overdag een beschikbaarheidsprobleem.

Vroeger woonde en werkte de vrijwilliger vaak in dezelfde plaats. De hedendaagse vrijwilliger is kritischer en maakt eerder een heroverweging om te stoppen. Hier zijn diverse landelijke onderzoeken[3] naar uitgevoerd. Ook onze brandweer heeft hiermee te maken. Daarnaast speelt de bestuurlijke ambitie om te blijven bouwen. Hierdoor dijen woongebieden uit en wordt het verkeer drukker. Brandweerposten zijn hierdoor moeilijker te bereiken. Daar komt bij dat vrijwilligers niet altijd in aanmerking komen voor een woning in de nabijheid van de brandweerpost door de lastige woningmarkt.

2.3.1 Bouwsteen verplichtend karakter

Hoewel veel posten op het model van vrije instroom zijn ingericht, is ook de ontwikkeling rond de 'Bouwsteen verplichtend karakter' van belang. Deze beschrijft het huidige brandweerstelsel, zoals dat is gebaseerd op een combinatie van vrijwillige- en beroepsbrandweer. In dit model hebben alle brandweermensen dezelfde taak- en opleidingsvereisten. Enige tijd geleden bleek dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de Europese wetgeving. Hierdoor kunnen vrijwilligers in de toekomst niet meer geconsigneerd en gekazerneerd worden.

Dit is een probleem omdat vrijwilligers in ruime mate worden ingezet om gaten op te vullen in het rooster van beroepsposten. Daarnaast worden zij overdag gekazerneerd op onder andere vrijwillige posten om de bezetting te garanderen. In de toekomst is dit niet langer mogelijk op basis van strikt onderscheid tussen een vrijwillig (vrije instroom) en beroepsmatig dienstverband. Het gevolg is dat in de toekomst meer beroepsmedewerkers nodig zijn om het stelsel te garanderen. Met dit meerjarenontwikkelplan, en als onderdeel daarvan de beweging vooruit van naar meer beroepsmedewerkers, houdt de regio rekening met de invoering van de bouwsteen verplichtend karakter en mogelijk landelijke middelen als dekking voor deze bouwsteen.

[3] *NIPV; de pieper op tafel; een onderzoek naar vertrekredenen van oud brandweervrijwilligers*
NIPV; vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland; een onderzoek naar het werven en behouden van brandweer-vrijwilligers

3

Ontwikkelopgave 1: vakbekwaamheid

Het vasthouden aan fijnmazigheid, moeten voldoen aan wettelijke kaders en het meebewegen met ontwikkelingen maken dat vakbekwaam blijven (het oefenen) een essentieel onderdeel is van het brandweerwerk. Vrijwilligers bevestigen dit belang en zien vakbekwaamheid als één van de belangrijkste thema's die verbeterd moeten worden, zo blijkt uit de rode dradenanalyse van de dialoogsessies. Er is dus behoefte aan een kwaliteitsimpuls. Daarom beschrijft dit hoofdstuk de uitdagingen op het gebied van vakbekwaamheid (in het bijzonder vakbekwaam blijven). Het hoofdstuk begint met een toelichting op de huidige organisatie. Daarna beschrijft het knelpunten in dit huidige systeem aan de hand van de gesprekken met onze medewerkers en de relevante normen en wetgeving. Het sluit af met een conclusie en de beschrijving van noodzakelijke ontwikkelingen.

3.1 Hoe is het nu georganiseerd?

In het algemeen heeft de brandweer een verantwoordelijke taak op het terrein van veiligheid. Om deze taak op een effectieve en veilige wijze te kunnen invullen is oefenen noodzakelijk. De brandweer steekt veel tijd in oefeningen om kennis en vaardigheden op peil te houden en te verbeteren. Oefenen is geen restactiviteit; het is een kernactiviteit van de brandweer.

Vakbekwaamheid is onderverdeeld in vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven. Voor het vakbekwaam worden (het opleiden) doen we een beroep op Brandweerschool Noord-Holland[4]. De eigen organisatie voor vakbekwaam blijven (het oefenen) bestaat uit 13,34 fte, verdeeld over 27 personen. Hiervan hebben 25 medewerkers gedeeltelijk een repressieve taak (zogenaamde dubbelprofessionals). De medewerkers van vakbekwaam blijven zijn verantwoordelijk voor het geoefend houden van circa 1150 vrijwilligers en 250 beroepscollega's. Wanneer ook gekeken wordt naar het aantal dubbelfuncties - medewerkers hebben vaak meerdere functies waaronder specialismen - dan gaat het om maar liefst 3200 te beoefenen functies.

Kijkend naar bovenstaande bestempelen we de huidige bezetting als fragiel. Met dit aantal medewerkers vakbekwaam blijven kan de fijnmazig verspreide brandweer in Noord-Holland Noord eenvoudigweg onvoldoende worden geoefend. We concluderen dat er sprake is van structureel capaciteitsgebrek. Vakbekwaamheid kan te weinig ondersteuning bieden bij het oefenen van basistaken, laat staan het beoefenen van nieuwe type incidenten. Het uitbreiden van oefencapaciteit is daarom zeer urgent om een onvoldoende geoefend brandweerkorps te voorkomen. Onvoldoende geoefendheid is risicovol en zorgt ook voor uitstroom van vrijwilligheid.

3.2 Wat zijn de knelpunten?

3.2.1 Opbrengsten uit dialoogsessies

Naar aanleiding van de ontstane onrust over de voorgestelde koerswijziging en in een poging de verbinding tussen management en vrijwilligers te verstevigen, hebben we in het najaar van 2022 op alle 52 posten zogenoemde dialoogsessies gehouden. Op basis van de uitkomsten hiervan hebben we, naast veel post-specifieke input, thema's geprioriteerd. De belangrijkste conclusies (rode draden) over de beleving op de posten zijn daarbij geclusterd tot de onderwerpen 'vakbekwaam blijven', 'werven' en 'behoud van personeel'.

[4] *Samenwerking tussen de regio's Kennemerland, Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord*

Vakbekwaam blijven

Onze vrijwilligers stellen dat de bestaande opleidingen niet aansluiten op de huidige praktijk en op de veranderende samenleving. Het niveau en de kwaliteit van de ondersteuning op oefenavonden voldoet onvoldoende aan de wensen en verwachtingen. Een groot deel vindt het oefenprogramma verouderd, onvoldoende gericht op hedendaagse en lokale risico's en onvoldoende aansluiten op opleidingen. Er is behoefte aan actueel leer- en oefenmateriaal dat is toegespitst op bijvoorbeeld de energietransitie. Deze opvattingen zijn verklaarbaar vanuit de ontwikkeling dat steeds minder vrijwilligers tijd hebben om oefeningen te organiseren.

Werven en behoud van personeel

Daarnaast weet een groot deel van de posten hoe moeilijk het tegenwoordig is om vrijwilligers te vinden en te behouden. Het opleiden van repressief personeel staat te boek als een uitdaging, met het tekort aan opleidingscapaciteit als voornaamste reden. Beperkt woningaanbod wordt veelvuldig genoemd als belemmerende factor voor het werven van jong(er) personeel. Een groot deel van de posten zegt moeite te hebben mensen gemotiveerd te houden en voorziet op termijn problemen door vergrijzing.

3.2.2 Risico's bij repressief optreden

De kwaliteit en capaciteit van het oefenen is zeer wisselend terwijl de behoefte aan goed georganiseerde oefeningen en bijscholingen er duidelijk is. Tegelijkertijd neemt het aantal uitrukken lichtelijk af door een andere wijze van afhandelen van automatische brandmeldingen (OMS en PAC) en zien we een verschuiving van brand naar technische hulpverlening (THV). Dit is van invloed op de algehele geoefendheid omdat praktijkervaring bijdraagt aan de geoefendheid van de post.

Ongeveer een kwart van de posten heeft een beperkt aantal inzetten per jaar, waarvan weinig maatgevende inzetten zoals woningbrand en technische hulpverlening. Ondanks de motivatie van onze vrijwilligers, resulteert dit in minder praktijkervaring. Hierdoor ontstaat een potentieel risico bij een toekomstige uitruk; vrijwilligers dreigen onvoldoende geoefend en onvoldoende vakbekwaam te zijn. Het behouden van een fijnmazig stelsel vraagt daarom een grotere inspanning om vakbekwaam te blijven.

3.2.3 Normen en wetgeving

De wetgever geeft beperkt normen die de geoefendheid van brandweermensen bepaalt. Enkel voor het opleidingstraject tot een functie (vakbekwaam worden) heeft de wetgever expliciete normen en kaders vastgesteld. Voor het onderhoud van de geoefendheid (vakbekwaam blijven) is dat niet het geval. Dit betekent dat de wetgever de verantwoordelijkheid voor een nadere invulling van het vakbekwaamheidsprogramma bij de werkgever neerlegt.

In de Arbowet staat in algemene termen omschreven dat de werkgever verantwoordelijk is voor de veiligheid en gezondheid van werknemers en daartoe voorlichting en onderricht moet geven. Zo beschrijft artikel 8 van de Arbocatalogus Brandweer Nederland de verplichting tot voorlichting en scholing van werknemers. Artikel 11 beschrijft de verplichting van de werknemer om voorlichting en onderricht te volgen en toe te passen. De werkgever moet dus een zorgplicht in acht nemen in de vorm van een sterk vakbekwaamheidsprogramma.

Ter onderbouwing zijn onderzoeksrapporten van de Inspecties van Justitie en Veiligheid[5] (J&V) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW/Arbeidsinspectie) geanalyseerd. Beide inspecties onderzoeken (dodelijke) arbeidsongevallen op basis van een vlinderdasmodel.

[5] *Hierbij is gelet op vele factoren waaronder; beleid, opleiding en oefening, les- en leerstof, de bezetting van de brandweereenheid en het maatschappelijk belang, welke mogelijk een bijdrage hebben geleverd aan het voordoen van een ongeval.*

De onderzoeker is daarbij in staat om vanuit verschillende invalshoeken naar een ongeval te kijken. Hierbij worden factoren geïdentificeerd welke hebben bijgedragen aan de totstandkoming van het ongeval. Uit de analyse blijkt dat inspecties in het onderzoek naar brandweerincidenten onderstaande elementen op het gebied van vakbekwaamheid toetsten:

a. De aanwezigheid van een kwantitatieve oefenregistratie;
b. De afstemming tussen het kwalitatieve oefenprogramma en de praktijk;
c. Het leren van incidenten.

Hierbij wordt geen normatieve uitspraak gedaan waaraan een harde vakbekwaamheidsnorm kan worden ontleend. Dat vakbekwaamheid een sleutelpositie heeft in deze analyses mag duidelijk zijn. Dit is een bevestiging van de verplichting die de werkgever heeft om brandweermedewerkers vakbekwaam te houden, waarbij rekening is gehouden met bovenstaande opsomming.

Op basis van bovenstaande analyse kunnen we concluderen dat de veiligheidsregio in haar lokale context zelf invulling moet geven aan een degelijk vakbekwaamheidsprogramma waarmee zij recht doet aan de zorgplicht voor haar personeel. Dit betekent dat de veiligheidsregio de zorgplicht zelf moet operationaliseren op basis van uitgangspunten die zijn gebaseerd op wetgeving en de wijze van toetsen door de inspecties.

3.2.4 Conclusie knelpunten vakbekwaamheid

De ervaringscijfers, inzichten van onze medewerkers en landelijke wet- en regelgeving rechtvaardigen de conclusie dat vakbekwaamheid structureel versterking nodig heeft. De beschikbare vakbekwaamheidscapaciteit is suboptimaal om essentiële werkzaamheden op het gebied van vakbekwaam uit te voeren. Dit kan een negatieve uitwerking hebben op onze zorgplicht.

3.3 Hoe moet het worden?

Deze paragraaf geeft een onderbouwde beschrijving van de versterking van vakbekwaamheid. Om te voldoen aan de kaders van de inspecties en Arbowet heeft de regio een capaciteitsberekening gemaakt om een gedegen vakbekwaamheidsprogramma in te richten. De toetsingskaders van de inspecties zijn verwerkt in een vijftal uitgangspunten zodat de veiligheidsregio in geval van een incident kan verantwoorden dat zij heeft voldaan aan haar zorgplicht.

Onderstaand worden de uitgangspunten weergegeven en toegelicht:

1. *We gaan uit van 52 vrijwillige en 3 beroepsposten.*
2. *Iedere oefenploeg oefent 8 keer per jaar onder leiding van een medewerker vakbekwaamheid.*
   Een post bestaat gemiddeld uit twee oefenploegen wat betekent dat een post 16 keer per jaar wordt bezocht. Dit is een relevante maatstaaf omdat dit is gebaseerd op een minimaal aantal contactmomenten om basismodules te oefeningen. Door deze norm te hanteren worden kwalitatief hoogwaardige oefeningen geborgd in de oefencyclus. De Veiligheidsregio is van mening dat zij met deze norm aan haar zorgplicht voldoet. Daarnaast blijft de post zelf oefenen met een eigen programma.
3. *Oefenresultaten en de aanwezigheid dienen zowel kwantitatief als kwalitatief te worden geregistreerd.*
   Evaluatie van incidenten toont aan dat alleen een kwantitatieve registratie niet volstaat (aanwezigheidsregistratie). Daarnaast moet ook een kwaliteitsregistratie plaatsvinden.
4. *Oefeningen worden afgestemd op actuele en toekomstige risico's waarbij rekening wordt gehouden met de lokale context.*
   De kwaliteit van oefenen hangt samen met de lokale context en de actualiteit van

risico's. Dit betekent dat een uitdagend oefenprogramma voldoende rekening moet houden met dit aspect. Door dit punt te borgen in het oefenprogramma wordt mede voldaan aan het door de inspecties gehanteerde toetsingskader om oefeningen af te stemmen op de praktijk. Dit punt sluit tevens aan op de uitkomsten van de rode dradenanalyse en dus de wens van de vrijwilligers.

5. *Evaluaties en bevindingen uit de brand- en incidentonderzoeken worden verwerkt in het oefenprogramma.*
   Afsluitend is het leren van incidenten een belangrijk element binnen het toetskader van de inspecties. Het analyseren en leren van incidenten draagt eraan bij dat gemaakte fouten niet worden herhaald. Om het leren van incidenten te borgen moeten vakbekwaamheidsprogramma's worden afgestemd op evaluaties en brand- en incidentonderzoeken. Dit is een continu proces.

Om bovenstaande uitgangspunten te borgen zijn verschillende taken beschreven. Ook is een vereiste hoeveelheid capaciteit gekoppeld aan de specifieke taak. Resumerend is berekend dat een totale hoeveelheid van 26,68 fte vakbekwaam blijven vereist is om een basisniveau voor een degelijk oefenprogramma te organiseren. Immers, het Algemeen Bestuur van de veiligheidsregio heeft besloten om vast te houden aan de fijnmazigheid met een volledig takenpakket wat een hoge oefenfrequentie veronderstelt.

Onderstaand wordt een geclusterde weergave van deze capaciteitsverdeling weergegeven[6].

Verdeling werkzaamheden	Fte	%
1. Basisbrandweerzorg		
a) Wekelijkse oefenavonden vrijwilligers en oefeningen beroepsploegen	10,74	40,2%
b) Realistisch oefenen	0,60	2,2%
c) Chauffeurs (betreft alle chauffeurs zwaar en chauffeurs licht)	0,27	1,0%
d) Bevelvoerderstrainingen, vrijwillig en beroeps	1,73	6,5%
e) Kwalitatieve meting geoefendheid	2,77	10,4%
Subtotaal VBK basisbrandweerzorg	**16,11**	**60,4%**
2. Oefenen specialismen	4,78	17,9%
3. Oefenen piketorganisatie	1,66	6,2%
4. Vakbekwaamheid medewerkers vakbekwaam blijven	0,86	3,2%
5. Interne afstemming en coördinatie	2,47	9,3%
6. Beleidsontwikkeling en programmaregie	0,79	3,0%
Totaal	**26,68**	**100,0%**

Deze berekening past bij een benchmark die is uitgevoerd onder andere veiligheidsregio's waarbij is gekeken naar de verhouding tussen het aantal medewerkers oefenen en het aantal vrijwillige en beroepsmedewerkers. Bij onze regio is het verhoudingsgetal 1:100 waar dat bij andere regio's 1:50 is.

Intermezzo: In de notitie 'Tussenspoor 2014' is, als basis voor het inrichtingsplan regionalisering brandweer, berekend dat 45,3 fte nodig is voor deze taak. Dit is een verhouding 1:30, waarbij hetzelfde aantal repressief inzetbare medewerkers is aangenomen. Voor de regionalisering werd dus van aanzienlijk meer medewerkers vakbekwaamheid uitgegaan.

[6] *Een gedetailleerde uitwerking van de capaciteitsberekening wordt in een separaat document meegestuurd.*

Deze capaciteitsberekening kent ook een financiële component. Onderstaand staan de kosten voor deze versterking nader uitgewerkt. In deze uitwerking is uitgegaan van een fasering om te werven. Immers, het is een utopie om te veronderstellen dat de benodigde fte's binnen een korte periode geworven kunnen worden, laat staan dat deze goed in de organisatie landen. In plaats daarvan wordt een incrementele versterking voorgesteld waarbij de werving wordt gespreid over drie jaar. Dit ligt tevens in lijn met het bestuurlijke uitgangspunt om de kaderperiodes 2025, 2026 en 2027 te benutten.

Vakbekwaamheid	2025	2026	2027
5 personen	424.682	442.943	462.433
5 personen		442.943	462.433
3,34 personen			308.905
Totaal	424.682	885.886	1.233.771
Overhead 20%	84.936	177.177	246.754
Totaal	**509.618**	**1.063.064**	**1.480.525**

3.4 Wat wordt er beter?

Met een verhoging van het aantal medewerkers kunnen wij voldoen aan de kaders van de Inspecties van J&V en SZW. Het oefenen op de posten zelf én voor de regionale functies krijgen een stevige impuls. Onze brandweer loopt zo in de pas met andere brandweerregio's en we vervullen een belangrijke behoefte van onze posten. Tegelijkertijd investeren we in de kwaliteit, door de mogelijkheden te verkennen voor het invoeren van instrumenten voor toetsing en kwaliteitsmeting, zoals bijvoorbeeld een profcheck. Door risicogericht te oefenen, afgestemd op de risico's in het verzorgingsgebied en samen met partners, blijft de brandweer zichtbaar in de wijk. Voor een deel ondervangen we hiermee ook het risico van een beperkt aantal inzetten en voldoen we aan het bestuurlijke uitgangspunt van het behoud van het fijnmazige model van 52 posten, die inzetbaar zijn voor alle brandweertaken.

Wanneer we verder inzoomen op de verdeling van de toekomstig beschikbare capaciteit van 26,68 fte wordt ruim 60 procent van deze capaciteit direct ingezet voor de basisbrandweerzorg. Hieronder vallen de wekelijkse oefenavonden van de vrijwillige ploegen en oefeningen van beroepsploegen, realistisch oefenen, trainingen voor de chauffeurs, bevelvoerderstrainingen en een kwalitatieve meting van de geoefendheid.

Kritische prestatie-indicatoren (2025, 2026 en 2027):
- verhoging aantal medewerkers vakbekwaam blijven;
- toename tevredenheid op de posten als het gaat om de kwaliteit van het oefenprogramma, aansluiting op hedendaagse en lokale risico's en geboden ondersteuning;
- mogelijkheden verkend voor het invoeren van instrumenten voor toetsing en kwaliteitsmeting, zoals bijvoorbeeld een profcheck.



4

Ontwikkelopgave 2: paraatheid en beschikbaarheid

Dit hoofdstuk beschrijft de uitdagingen op het gebied van paraatheid en beschikbaarheid van de brandweer in de regio. Het begint met een toelichting op de huidige organisatie, gevolgd door een beschrijving van de knelpunten. Dit laatste doen we aan de hand van de conclusies en aanbevelingen uit het dekkingsplan en de uitkomsten van de dialoogsessies met de vrijwillige posten. We sluiten af met de conclusie en schetsen een oplossing.

4.1 De huidige organisatie

Brandweer Noord-Holland Noord bestaat uit 52 posten die verdeeld zijn over 16 gemeenten in drie geografische teams: Noordkop, West-Friesland en Regio Alkmaar. Alle posten zijn georganiseerd op basis van het vrije instroomprofiel met vrijwilligers. Verspreid over de regio heeft de brandweer diverse specialismen ondergebracht, zoals redden op hoogte, hulpverlening, duiken, grootwatervoorziening en scheepsbrandbestrijding.

De kazernes in Alkmaar en Den Helder zijn 24/7 beroepsmatig ingericht. Hoorn en Heerhugowaard beschikken over een dagdienst met zogeheten dubbelprofessionals. De beroepsbezetting van Alkmaar bestaat uit vier personen voor de tankautospuit (TS4) die overdag wordt aangevuld tot zes (TS6) door middel van dubbelprofessionals. De bezetting van Hoorn bestaat overdag uit zes personen voor een tankautospuit (TS4) en een redvoertuig (hoogwerker).

4.2 Wat zijn de knelpunten?

Het fijnmazige netwerk van 52 brandweerposten is een groot goed in Noord-Holland Noord. Dat betekent in theorie dat de brandweer altijd nabij is. De praktijk, zeker overdag, toont echter aan dat veel posten een probleem hebben door het vrije instroomprofiel: er zijn te weinig beschikbare vrijwilligers om uit te rukken. Dat komt deels doordat vrijwilligers steeds minder werken in de plaats waar zij wonen. Een groter vraagstuk is de gemiddelde leeftijd van vrijwilligers (37 procent is ouder dan 45 jaar) en de daardoor verwachte uitstroom (van ruim een derde) binnen tien jaar.

Inzetten op vitaliteit is daarmee noodzakelijk - en gebeurt ook - maar ondervangt niet het gehele probleem. Want niet alleen het behouden van vrijwilligers vraagt veel inspanning, ook het vinden en binden van nieuwe vrijwilligers wordt een steeds grotere uitdaging. Juist nu er sprake is van verdringing op de woningmarkt en potentiële vrijwilligers geen starterswoning kunnen vinden. In de meer stedelijke gebieden wordt het verkeer drukker waardoor vrijwilligers, bij een alarmering, steeds later op de post aankomen.

4.2.1 Dekkingsplan

In 2023 is de brandweer gestart met de uitwerking van het dekkingsplan voor de periode 2024-2027. Het document omvat een beschrijving van de huidige repressieve brandweerorganisatie. Deze dekking is getoetst aan geldende wet- en regelgeving. Uit deze analyse zijn conclusies en aanbevelingen gekomen om de dekking te verbeteren. Het plan is opgesteld conform de geldende landelijke handreiking en is gebaseerd op de voorgeschreven systematiek van gebiedsgerichte opkomsttijden.

De minister van Justitie en Veiligheid heeft alle veiligheidsregio's gevraagd de nieuwe methodiek toe te passen, vooruitlopend op de verankering in nieuwe wetgeving. Hiermee voldoet ons dekkingsplan voor de periode 2024-2027 aan de nieuwste wet- en regelgeving. Een onafhankelijke toetsingscommissie heeft toegezien op ons proces en heeft gesteld dat dit proces volledig volgens de methodiek is toegepast. De conclusies zijn dus betrouwbaar en valide.

In dit document staan we stil bij de conclusies uit het Dekkingsplan 2024-2027. Hiervoor geven we een beschrijving van het uitgevoerde onderzoek naar de beschikbaarheid van posten. Daarna beschrijven we de belangrijkste conclusies uit die rekenmethodiek, gevolgd door de aanbevelingen.

Problemen vrijwillige posten

Door de fijnmazige spreiding van 52 posten ontstaat op papier het beeld dat de brandweerzorg in onze regio stevig is georganiseerd. In theorie kan in meer dan 95 procent van de regio zowel de eerste tankautospuit als een tweede of derde eenheid binnen de wettelijke normtijd ter plaatse zijn. De praktijk is weerbarstiger omdat het moeilijk is voldoende vrijwilligers op de been te brengen.

Om dit nader te onderbouwen heeft de brandweer alle 52 postcommandanten geïnterviewd over de beschikbaarheid op hun post. Ten aanzien van de avond, nacht en het weekend stelt 88 procent van de postcommandanten (45 posten) geen problemen te hebben met de paraatheid. De beschikbaarheid overdag is daarentegen problematisch, daar blijkt dat 71 procent van de posten (34 posten) een probleem heeft. De bezetting van deze posten is niet altijd op orde en daardoor kunnen zij niet in alle gevallen uitrukken.

Team West-Friesland		
Post	ANW	Dag
Hem		
Westwoud		
Enkhuizen		
Blokker		
Hoorn V		
Zwaag		
Avenhorn		
Berkhout		
Obdam		
Ursem		
Abbekerk		
Andijk		
Medemblik		
Nibbixwoud		
Wervershoof		
Wognum		
Opmeer		
Bovenkarspel		

Team Noordkop		
Post	ANW	Dag
Den Helder V		
Julianadorp		
Anna Paulowna		
Breezand		
Den oever		
Hippolytushoef		
Middenmeer		
Slootdorp		
Wieringerwaard		
Wieringerwerf		
Winkel		
Callantsoog		
Dirkshorn		
Schagen		
Schagerbrug		
Warmenhuizen		
De Cocksdorp		
Den Burg		

Team Regio Alkmaar		
Post	ANW	Dag
Alkmaar V		
De Rijp		
Koedijk		
Stompetoren		
Bergen		
Egmond aan Zee		
Groet		
Schoorl		
Akersloot		
Castricum		
Limmen		
Heerhugowaard V		
HHW-De Noord		
N & Z Scharwoude		
Heiloo		

Totaal ANW: resterende tijden gedurende Avond, Nacht en Weekend	Posten	51
Geen problemen	45	88%
Matige borging, soms krapte, soms moeizaam. TS-Flex biedt uitkomst	5	10%
Paraatheid is slecht; er kan soms niet uitgerukt worden. Ook indien de post frequent wordt ondersteund door dubbelprofessionals	1	2%

Totaal DAG: elke doordeweekse (werk)dag van 07:30-17:00 uur	Posten	48
Geen problemen	14	29%
Matige borging, soms krapte, soms moeizaam. TS-Flex biedt uitkomst	26	54%
Paraatheid is slecht; er kan soms niet uitgerukt worden. Ook indien de post frequent wordt ondersteund door dubbelprofessionals	8	17%

Door het opkomstmodel, dat is gebaseerd op basis van vrije instroom, is de brandweerzorg niet altijd gegarandeerd. Hoewel sprake is van een zeer hoge intrinsieke motivatie, kunnen vrijwilligers niet worden verplicht daadwerkelijk op te komen bij een alarmering. Dit vertaalt zich dagelijks in posten die buiten dienst zijn gemeld of niet of te laat inzetbaar zijn, opkomsttijden buiten de wettelijke norm, uitbreidende branden en toenemende risico's voor inwoners/betrokkenen en brandweermensen. Zodra duidelijk is dat een post niet beschikbaar is, wordt direct een naastgelegen post gealarmeerd. Randvoorwaardelijk is dat de meldkamer beschikt over actuele gegevens van de inzetbaarheid van posten, waardoor de vertraging zo beperkt mogelijk wordt gehouden. Hiervoor is het noodzakelijk dat posten transparant zijn over hun beschikbaarheid, zodat hier ook op gestuurd kan worden en data verwerkt kunnen worden tot rapportages.

Noodzaak: Paraatheid en beschikbaarheid vormen een belangrijke basis voor gegarandeerde brandweerzorg. Het is echter een utopie te verwachten dat alle vrijwillige posten altijd beschikbaar zullen zijn. Door sommige posten op een aantal plaatsen beroepsmatig te versterken, kan op andere plaatsen de fijnmazige vrijwilligheid behouden blijven zoals deze bedoeld is. Er is dan altijd een garantie op de komst van de brandweer.

Voorbeeld uit de praktijk: Bij de brand aan de Onderdijk in de gemeente Medemblik op vrijdagmiddag 2 juni 2023 moesten achtereenvolgens de acht posten Wervershoof, Medemblik, Westwoud, Nibbixwoud, Abbekerk, Zwaag, Hem-Venhuizen en Hoorn gealarmeerd worden om uiteindelijk vier van de negen beschikbare tankautospuiten ter plaatse te krijgen. Van deze acht posten konden alleen de posten Medemblik, Westwoud, Hem/Venhuizen en Hoorn daadwerkelijk uitrukken. De aanrijtijd vanuit Hoorn was ruim 23 minuten, ver buiten de wettelijke norm.

Post	Beschikbaarheid volgens dekkingsplan		Daadwerkelijke beschikbaarheid
	ANW	Dag	
1. Wervershoof			
2. Medemblik			1.
3. Westwoud			2.
4. Nibbixwoud			
5. Abbekerk			
6. Zwaag			
7. Hoorn/Venhuizen			3.
8. Hoorn			4.

In de Duinstreek heerst een groot probleem doordat een aantal zaken samenkomt: de rijafstanden zijn groot, het gebied grenst aan het water (waardoor fijnmazigheid beperkt is), het natuurbrandrisico neemt aanzienlijk toe en de beschikbaarheid van vrijwilligers in en rondom de duinstreek neemt fors af. Elke keer als een post buiten dienst is, heeft dat direct tot gevolg dat de wettelijke kaders worden overschreden bij het maatgevend scenario 'brand gebouw'. Daarnaast wordt de opkomsttijd ongewenst hoog in relatie tot de verhoogde natuurbrandrisico's.

Een groot deel van de posten met een beschikbaarheidsproblemen ligt in die duinstreek. Daarnaast ondervinden de posten in De Cocksdorp, Hippolytushoef, Alkmaar (vrijwillig) en Heerhugowaard (vrijwillig) vooral overdag moeilijkheden. Verder stelt een substantieel aantal posten dat een gebrek aan beschikbaarheid nog niet voor acute problemen zorgt, maar wel steeds meer begint te knellen. De verwachting is dat dit probleem verder toeneemt.

Wettelijk kader

Het dekkingsplan beschrijft hoe de dekking in specifieke gebieden zich verhoudt tot de geldende wet- en regelgeving. Bijgevoegde tabel laat het verschil zien tussen de nieuwe (geel) gebiedsgerichte opkomsttijden (GGO) en oude (groen) object-gebonden opkomsttijden. Daarbij omschrijft de tabel de norm waarbinnen het eerste brandweervoertuig (tankautospuit) ter plaatse moet zijn. De methodiek categoriseert een gebied op basis van kenmerken en categorieën (1, 2 en 3). Vervolgens wordt op basis van een score beoordeeld hoe snel de eerste tankautospuit ter plaatse moet zijn, waarbij de referentiewaarde de norm is. De maximale opkomsttijd betreft het maximum van de bandbreedte. Naast deze berekening worden ook aandachtobjecten gemarkeerd die een effect hebben op de opkomsttijd.



Resumerend wordt de opkomsttijd per gebied als volgt beoordeeld volgens de wettelijke opkomsttijden:

- **Goed**: de opkomsttijd is lager dan de referentiewaarde;
- **Voldoende**: de opkomsttijd is hoger dan de referentiewaarde, maar lager dan de maximale bandbreedte;
- **Onvoldoende**: de opkomsttijd is hoger dan de maximale bandbreedte, waardoor de wettelijke opkomsttijden in theorie niet worden gehaald.

Gebiedsgerichte opkomsttijden (Rembrand)				Besluit Veiligheidsregio's (art. 3.2.1.) objectgebonden	
Cat.	Karakter van gebied	Opkomsttijden in minuten (bandbreedte)	Referentie-waarde	Karakter van gebouwen	Opkomst-tijd in minuten
1	Oude binnensteden, gebouwen voor slapende niet-zelf-redzame personen (gevang, ziekenhuizen, verpleeghuizen)	4 - 10	7	Gebouwen met een winkelfunctie met een gesloten constructie, gebouwen met een woonfunctie boven een gebouw met een winkelfunctie of gebouwen met een cel functie	5
2	Woningen, gebouwen voor zelfredzame personen, industrie	7 - 13	10	Gebouwen met een andere woonfunctie dan boven genoemd of met een winkelfunctie, gezondheidsfunctie onderwijsfunctie of logiesfunctie	8
3	Verspreid liggende woningen, gebouwen voor zelfredzame personen, industrie	12 - 18	15	Gebouwen met een kantoorfunctie, industriefunctie, sportfunctie, bijeenkomstfunctie of een overige gebruiksfunctie	10
				Maximale opkomsttijd	18

Let op: Deze methodiek toetst de theoretische opkomsttijden aan wetgeving in de situatie dat alle posten beschikbaar zijn en de eerste tankautospuit gegarandeerd kan uitrukken. Dit zegt niets over de daadwerkelijke beschikbaarheid van voldoende brandweermensen. Deze beschikbaarheid is echter wél bepalend voor de dekking; een post kan een geografisch gebied alleen bedienen op basis van beschikbaarheid van voldoende brandweermensen.



Conclusies en aanbevelingen uit het dekkingsplan

In bijlage 2 van dit meerjarenontwikkelplan zijn de 11 conclusies en 16 aanbevelingen uit het dekkingsplan overgenomen; de geprioriteerde aanbevelingen worden hieronder kort aangehaald en toegelicht.

	Aanbeveling	Toelichting
1.1	Beroepsformatie Alkmaar uitbreiden	Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6
2.1	Behouden beroepsorganisatie post Heerhugowaard in de DAG	Voor toekomstige ontwikkelingen en huidig vrijwilligersbestand noodzakelijk momenteel beroeps te behouden
3.1	Uitbreiding beroepsorganisatie Hoorn in de DAG	Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6
4.1	Nader onderzoek duinstreek (lange termijn) en versteviging hele duinstreek (korte termijn)	Knelpunten paraatheid basisbrandweerzorg en natuurbrandbestrijding
5.2	Verbeter de paraatheidsmonitoring	Bewaking van dekking bij paraatheidsproblemen
6.1	Organiseer alarmeren 2 eenheden bij gebouwbrand in de DAG	Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6 bij uitruk flex

Resultaten toetsing dekking aan de wettelijke grondslag

Op basis van de uitgevoerde analyse blijkt dat de dekking van de brandweerzorg op specifieke locaties niet aan de geldende wet- en regelgeving voldoet. Dit betekent dat de eerste tankautospuit op basis van het rekenmodel niet binnen de geldende wet- en regelging bij het incident kan zijn. Hiermee wordt niet voldaan aan de kaders voor passende brandweerzorg.

De twee belangrijkste conclusies en aanbevelingen op basis van de rekenmethodiek zijn:

a. De beroepsformatie in Alkmaar is ontoereikend voor de wettelijke dekking

Het verstedelijkte gebied Alkmaar heeft door het aantal aandachtsobjecten en de dichte bebouwing de meeste risicocategorie 2- en 1-buurten in de regio. Doordat de beroepspost sinds de regionalisering op basis van vier medewerkers per dienst is georganiseerd, worden de normen vanuit het beoordelingskader niet gehaald. Juist hier, waar de bijzondere risicogebieden en objecten in groten getale aanwezig zijn, is het niet wenselijk met vier beroepsmedewerkers te blijven uitrukken. Bovendien is in Alkmaar sprake van een forse toename van zowel woning- als hoogbouw.

Het dekkingsplan doet de aanbeveling de beroepsformatie in Alkmaar uit te breiden, zodat de eerste eenheid altijd met zes medewerkers kan uitrukken. Dit zorgt voor de juiste wettelijke invulling van het maatgevend scenario ‘brand gebouw’, binnen de gestelde normen. Alleen met deze oplossing lukt het de wettelijke opkomsttijden te halen.

b. De hoofdzakelijk vrijwillige brandweer in Hoorn piept en kraakt

In Hoorn geldt een nog kritischere situatie dan in Alkmaar. Het hoofdzakelijk verstedelijkte gebied kent een groot aantal categorie 2- en een aantal categorie 1-gebieden. Overdag gaat de bezetting van de post Hoorn uit van een uitruk met vier personen - met dubbelprofessionals - waardoor de normen van het beoordelingskader niet worden gehaald. Zowel als het gaat om de snelheid waarmee een basiseenheid van zes personen

ergens kan zijn als op het gebied van totale slagkracht valt de repressieve dekking buiten de bandbreedtes. Daarnaast hebben (vrijwillige) postcommandanten in gesprekken hun zorgen geuit over de beschikbaarheid van vrijwilligers overdag voor wat betreft de tweede eenheid. Ook kwam uit de gesprekken naar voren dat de duiktaak, die is belegd bij de vrijwilligers, fragiel is georganiseerd en op termijn onhoudbaar wordt.

Het dekkingsplan doet de aanbeveling de beroepsorganisatie in Hoorn overdag uit te breiden, zodat de eerste tankautospuit met zes medewerkers gegarandeerd kan uitrukken.

Zowel de TS6 van Alkmaar als van Hoorn kan ingezet worden ter ondersteuning van de omliggende, meer landelijk gelegen, gebieden zoals ook omgekeerd gebeurt. Op deze wijze ondersteunen landelijk en stedelijk elkaar.

4.2.2 Conclusie paraatheid en beschikbaarheid

Op basis van het dekkingsplan kunnen we concluderen dat binnen het huidige stelsel de wettelijke opkomsttijden problematisch zijn. Dit is het gevolg de inzet van een TS4 in Hoorn en Alkmaar, daar waar TS6 wettelijke vereist is. Daarnaast is de beschikbaarheid van vrijwilligers niet gewaarborgd waardoor posten niet gegarandeerd beschikbaar zijn. Dit leidt tot problemen in de dekking.

Op basis van de aanbevelingen in het dekkingsplan moeten maatregelen zich enerzijds richten op het halen van de wettelijke opkomsttijden en anderzijds op het verhogen van de beschikbaarheid van posten voor alle type incidenten. Als dit niet gebeurt, voldoet de organisatie simpelweg niet aan de wettelijke normen.

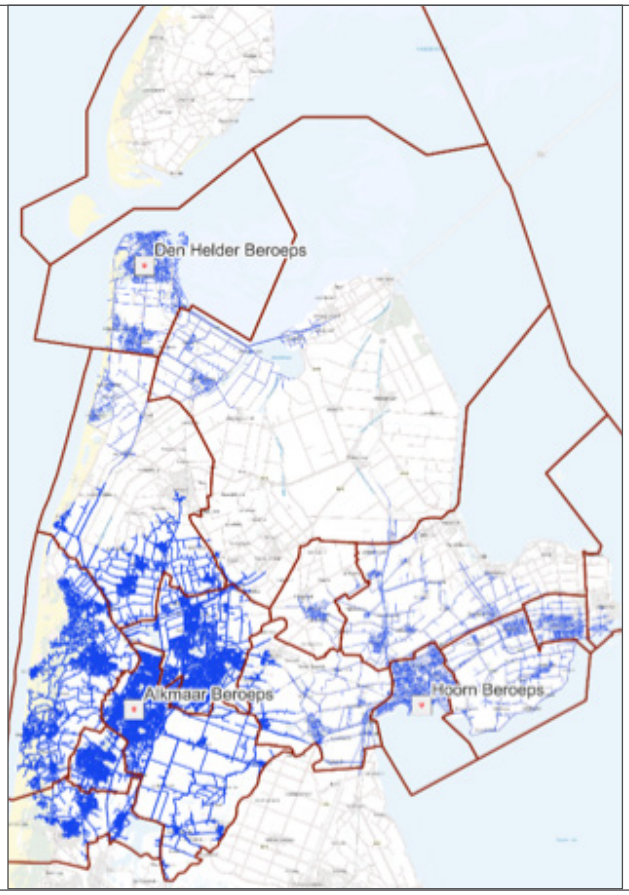


4.3 Hoe moet het worden?

Om aan de wet te voldoen is het noodzakelijk onderdelen van de beroepsorganisatie te versterken om zo het fijnmazige netwerk in stand te houden. Dat lost de grootste knelpunten op, waardoor de vrijwilligheid kan blijven bestaan zoals deze is bedoeld, passend binnen de toekomstige Bouwsteen 'verplichtend karakter'. Daarmee voorzien we rust en stabiliteit in onze organisatie.

Om duurzaamheid van de regionale dekking te optimaliseren zetten we in op vier uitgangspunten:

1. Strategisch gepositioneerde kazernes in hoog risico gebieden die in staat zijn tot brede inzet in de regionale omgeving. Dit organiseert een regionaal vangnet dat altijd beschikbaar is wanneer lokale posten niet beschikbaar zijn.
2. De wettelijke opkomsttijden moeten regionaal worden gehaald.
3. Het kazerneren van beroepsmedewerkers op vrijwillige posten met een bezettingsprobleem.
4. Samenwerking met andere beroepsmatige brandweerkorpsen versterken, zoals het Korps Marine Brandweer en andere partners.



Legenda

Gemeentegrens

TS komt conform de normtijd ter plaatse

Gegarandeerde regiobrede dekking

Deze maatregelen leggen een solide (regionale) basis waarmee de vrijwillige uitruk kan worden ondersteund. Er ontstaan drie strategisch gepositioneerde beroepskazernes (Alkmaar, Den Helder en Hoorn) die, naast beschikbare posten, 24/7 uitrukken met een TS6 in de regio en hun eigen werkgebied. Hierdoor krijgen de beroepskazernes een regionale functie, omdat zij door hun snelle responstijd in staat zijn de regio te bedienen wanneer de lokale posten niet beschikbaar zijn. Deze kazernes zijn gegarandeerd inzetbaar (mits zij niet ingezet zijn).

Op de afbeelding op de vorige bladzijde is het regionale bereik van een TS6 te zien vanuit strategisch gepositioneerde (beroeps)kazernes (getoetst aan wettelijke opkomsttijd).
De blauwe wegen geven weer waar de TS conform de normtijd ter plaatse komt. Duidelijk is dat zowel de regio Alkmaar als West-Friesland volgens het model vrijwel geheel is gedekt.
In totaal worden 36 van de 52 posten vanuit de strategische posities gedekt, waarmee het fijnmazige model wordt ondersteund.

> **Let op:** Uiteraard worden de dichtstbijzijnde posten als eerste gealarmeerd. Deze strategisch gepositioneerde kazernes dienen als vangnet als lokale posten niet kunnen uitrukken.

Bij een incident wordt natuurlijk de dichtstbijzijnde post(en) gealarmeerd. Deze is het snelst ter plaatse. De strategische gepositioneerde kazernes functioneren vooral als regionaal vangnet wanneer posten niet beschikbaar blijken. Deze garanderen dus de opkomst en dienen het regionale belang.

Daar waar de regionale dekking niet kan worden gegarandeerd, biedt de flexpool uitkomst. Wanneer posten onderbezet zijn, wordt deze flexibele capaciteit ingezet ter ondersteuning van de regio. Deze capaciteit is flexibel en kan dus op een post worden geplaatst wanneer een capaciteitstekort dreigt. Resumerend: de versterking van de beroepsposten verstevigt de regionale brandweerdekking. Deze dekking wordt nog eens extra verstevigd met de hieronder beschreven flexibele capaciteit. Zo zijn zowel de stedelijke als plattelandsgemeenten gedekt.

Inrichten flexpool

Naast het versterken van beroeps in Alkmaar en Hoorn blijven er acute knelpunten waarvoor een oplossing moet komen. Denk bijvoorbeeld aan het bezetten van posten in het kwetsbare en risicovolle duingebied, maar ook op Texel, in de maanden dat het natuurbrandrisico het hoogst is. De regio probeert de status van deze risico's te monitoren via data die mede vanuit de posten beschikbaar worden gesteld. Wanneer een risico toeneemt of posten (tijdelijk) niet beschikbaar zijn wordt flexibele capaciteit op die post geplaatst ter ondersteuning van het vrije instroomprofiel.

Dit kan in de vorm van een flexpool. Deze flexpool dient een regionaal belang en combineert flexibele capaciteit met vrijgekomen capaciteit van dubbelprofessionals. In de toekomst kijken we naar de mogelijkheden van een model met gedeconcentreerde bedrijfsvoering, waarbij onderdelen van de organisatie de bezetting van een post voor hun rekening nemen. Voor uitbreiding van de flexpool is 5 fte extra capaciteit noodzakelijk.

Aanvulling flexpool	2025	2026	2027
2 personen	132.654	138.359	144.446
2 personen		138.359	144.446
1 persoon			72.223
PSU + opleiding	31.888	32.812	16.866
Totaal	164.542	309.530	377.981
Overhead 20%	32.908	61.906	75.596
Totaal	**197.451**	**371.436**	**453.578**

Versterken regio Alkmaar

Om de kazerne Alkmaar te laten voldoen aan de wettelijke norm moet de bestaande bezetting 24/7 aangevuld worden van vier naar zes personen per dienst. Rekening houdend met de roosterfactor van 4,5 vraagt een zespersoons bezetting 6 x 4,5 = 27 fte. Een toename van 9 fte op de huidige formatie.

Alkmaar	2025	2026	2027
9 personen	718.118	748.997	781.953
PSU + opleiding	143.495	0	0
Totaal	861.613	748.997	781.953
Overhead 20%	172.323	149.799	156.391
Totaal	**1.033.935**	**898.796**	**938.343**

Versterken regio Hoorn

Ook in Hoorn dient de bezetting meer beroepsmatig te worden ingericht. Dat kan echter in een ander tempo en op een andere manier dan in Alkmaar. Bijvoorbeeld in de vorm van een ingroeimodel waarbij de vrijwilligers nadrukkelijk betrokken worden. Hierbij wordt eerst de inzet overdag versterkt door het verlengen van de openingstijden en toegegroeid naar een bezetting op zaterdag. De huidige daginzet geldt op dit moment voor de doordeweekse dagen van 07:30 tot 17:00 uur. Rekenkundig wordt, net als in Alkmaar, gerekend met een zespersoons bezetting, 24/7. Dat vraagt 27 fte, een toename van 23,4 fte op de huidige bezetting.

Hoorn	2025	2026	2027
8 personen	642.500	670.128	699.613
8 personen		670.128	699.613
7,4 personen			647.142
PSU + opleiding	127.551	131.250	124.806
Totaal	770.051	1.471.506	2.171.175
Overhead 20%	154.010	294.301	434.235
Totaal	**924.062**	**1.765.807**	**2.605.410**

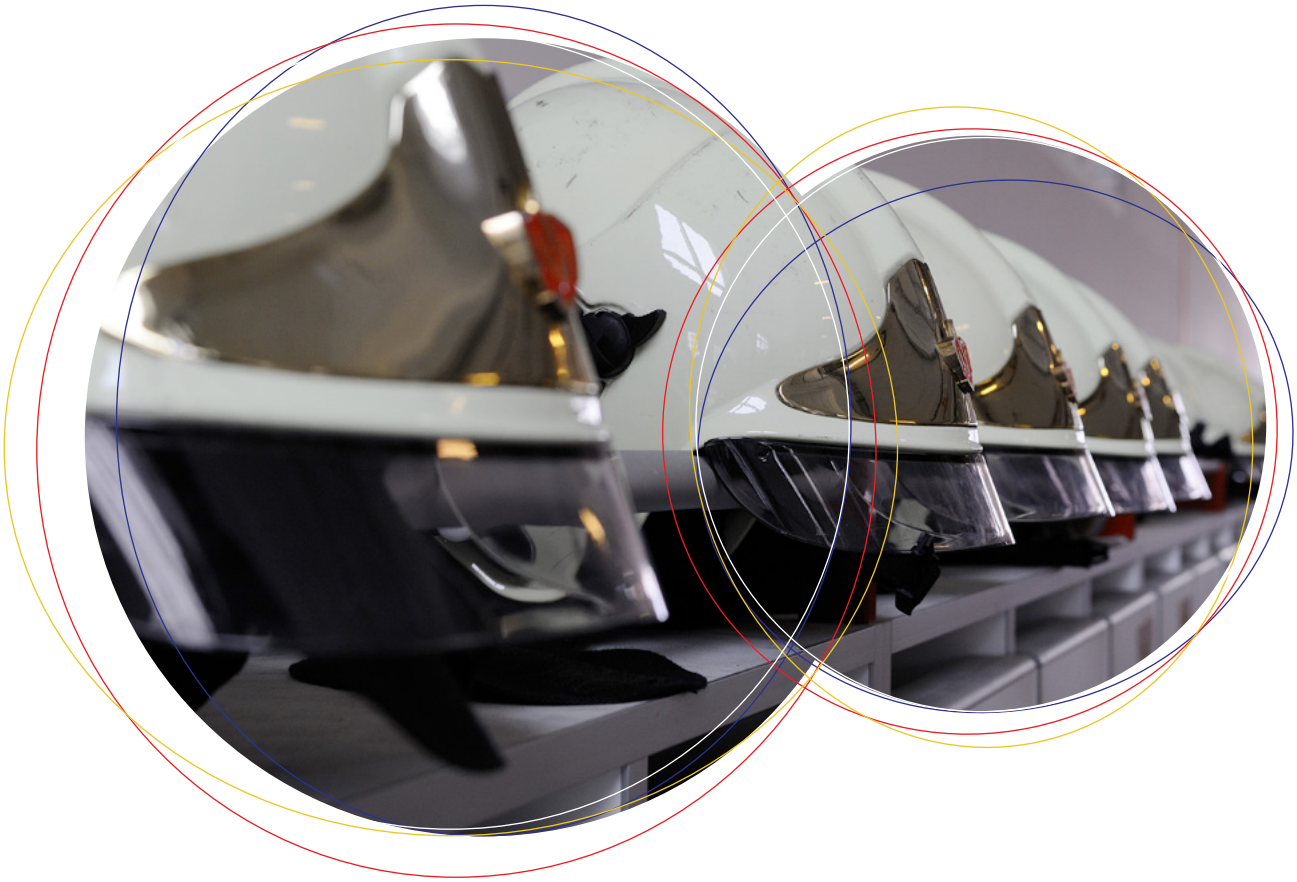


4.4 Wat wordt er beter?

Met het organiseren van een flexpool, het toegroeien naar strategisch gepositioneerde kazernes in de hoog-risicogebieden Alkmaar, Den Helder en Hoorn en het organiseren van een flexpool, ontstaat een stevige basis voor het bieden van brandweerzorg volgens de wettelijk geldende kaders. Deze kazernes zijn goed in staat om de paraatheid vanuit hun eigen kern te realiseren en de regio te ondersteunen, zonder dat keer op keer een beroep hoeft te worden gedaan op vrijwilligers om gaten in het rooster op te vullen. De strategisch gepositioneerde kazernes zijn inzetbaar in een groter gebied en kunnen omliggende vrijwillige posten ontlasten. Met het beroepsmatig versterken, de inzet van vrijkomende dubbelprofessionals en de extra inzet van een flexpool ontstaat meer capaciteit voor het oplossen van - al dan niet tijdelijke en seizoensgebonden - risicogerichte bezettingsproblemen op vrijwillige posten. Indien Dijk en Waard in de toekomst meer beroepsmatig ingericht moet worden door verschuiving van risicocategorieën, wordt dit binnen de gevraagde uitbreiding opgelost.

Kritische prestatie-indicatoren (2025, 2026 en 2027):

- flexpool biedt meer capaciteit voor ondersteuning van vrijwillige posten met (tijdelijke) krapte.
- dubbelprofessionals meer beschikbaar voor vrijwillige posten met (tijdelijke) krapte, bijvoorbeeld in het duingebied;
- bezetting Alkmaar op orde; gegarandeerde beschikbaarheid; uitruk voldoet aan de norm (bijgesteld landelijk kader uitruk op maat);
- bezetting Hoorn op orde; gegarandeerde beschikbaarheid; uitruk voldoet aan de norm (bijgesteld landelijk kader uitruk op maat).



5

Ontwikkelopgave 3: noodzaak tot modernisering

Dit hoofdstuk beschrijft de noodzaak tot moderniseren. Het begint met een toelichting op de huidige organisatie, daarna volgen knelpunten in dit huidige systeem. Tot slot schetst dit hoofdstuk een oplossing, beschrijft het de kosten daarvan en brengt het in kaart wat daadwerkelijk verbetert.

5.1 Hoe is het nu georganiseerd?

Onze brandweer is overwegend klassiek georganiseerd, terwijl de omgeving snel verandert. De brandweer staat daardoor voor steeds grotere uitdagingen. De complexiteit van incidenten neemt toe en dit leidt tot een veranderende vraag in taken, middelen en vaardigheden. Als antwoord hierop en om de aansluiting te behouden met de omgeving is ontwikkeling noodzakelijk.

5.2 Wat zijn de knelpunten?

De huidige knelpunten zijn niet limitatief en kunnen onderbouwd worden aan de hand van een aantal voorbeelden:

- De bewoonde omgeving raakt steeds voller, waardoor er niet meer voldoende woningen gebouwd kunnen worden. Oplossingen worden gezocht in meer verticale bouw. Ondergronds bouwen en hoogbouw nemen toe, wat een modernisering vraagt van het tactisch optreden. Ter indicatie: het redvoertuig van de brandweer gaat niet hoger dan 30 meter, pakweg 8 bouwlagen. Dit vraagt om een andere manier van inzetten.
- De risico's op onbeheersbare natuurbranden door klimaatverandering (langdurige droogte, hogere temperaturen, hardere wind) nemen toe:
  - Deurnese Peel (20 april t/m 16 juni 2020) - circa 800 ha; ca 50 woningen ontruimd in Griendtsveen;
  - Meinweg (20 t/m 24 april 2020) - 217 ha; ca 4000 inwoners Herkenbosch geëvacueerd;
  - Schoorl (28 t/m 30 augustus 2009) - circa 150 ha; 550 mensen geëvacueerd;
  - Bergen aan Zee (14 t/m 17 april 2010) - circa 100 ha; Bergen aan Zee ontruimd;
  - Schoorl (1 mei 2011) circa 300 ha.
- Onze regio zet vol in op energietransitie. De risico's nemen toe door de komst van elektrische voertuigen, fietsen en steps, (buurt)batterijen, windmolens en zonneweides, productie en transport van waterstof en groengas. Ook zonnepanelen op daken en omvormers in huis vormen steeds grotere brandrisico's.
- Brandbestrijding in en de bereikbaarheid van oude binnensteden wordt complexer door het afsluiten van gebieden en het nemen van verkeerremmende en -vertragende maatregelen. Al dan niet in combinatie met complexere bouw en meervoudig functioneel gebruik.
- Zorginstellingen worden kleinschaliger en minder zichtbaar, waardoor er op meer plekken sprake is van verminderd zelfredzame mensen met beperkt aanwezig (zorg)personeel. Dit vertaalt zich in een hogere risicocategorie volgens de systematiek GGO van het dekkingsplan.
- De energietransitie leidt tot nieuwe risico's, zoals elektrische auto's en brand onder zonnepanelen die een andere manier van brandweerzorg vragen.

5.2.1 Conclusie noodzaak tot modernisering

De knelpunten die spelen rond de thema's op het gebied van vakbekwaamheid en paraatheid/beschikbaarheid leiden tot de noodzaak om te innoveren en onszelf als brandweer nadrukkelijker voor te bereiden op nieuwe crisistypen. Tegelijkertijd vragen innovatie en voorbereiding op nieuwe crisistypen ook aandacht van vakbekwaamheid en de inzet van posten in onze regio. De brandweer is een afspiegeling van de samenleving en dient aansluiting te kunnen behouden met ontwikkelingen in de maatschappij. Dat vraagt om anticipatie en een meer risicogedifferentieerde brandweerzorg in mensen, middelen en werkmethoden.

5.3 Hoe moet het worden?

De brandweer moet meer inspelen op de ontwikkelingen die op haar afkomen. Dat vraagt zowel personele als financiële capaciteit, zodat ruimte ontstaat actief mee te denken over en mee te werken aan deze ontwikkelingen. Dat hoeven we als brandweer in Noord-Holland Noord niet alleen te doen. Er zijn samenwerkingsverbanden op interregionaal niveau[7], maar ook landelijk.

In praktijk kunnen we dit vormgeven door slimme allianties aan te gaan met bijvoorbeeld waterschappen als het gaat om de voorbereiding op overstromingsscenario's.
Samen met bijvoorbeeld het Korps Marine Brandweer kunnen we de maatschappelijke betrokkenheid vergroten. Samen met natuurorganisaties kunnen we een natuurbrand niet alleen repressief te bestrijden, maar ook voorkomen. Bij modernisering denken we vaak aan ontwikkelingen in materiële zin. Maar we blijven aandacht houden voor onze huidige innovatieve inzetconcepten, zoals de brandweerassistent en first responder. Deze inzetconcepten gaan over maatwerk in brandweerzorg per gebied en type incident. Onze brandweer is op dat vlak al onderscheidend ten opzichte van andere regio's. Maar er is daarnaast capaciteit nodig om aan te sluiten bij een aantal concrete actuele ontwikkelingen.

Zo ligt er op dit moment een voorstel om mee te doen met een initiatief van omliggende regio's, de Gezamenlijke Brandweer Amsterdam (GBA) en de Port of Amsterdam (PoA), om een team digitale verkenning op te richten. Het voorstel hiertoe is nadrukkelijk breder dan alleen het aanschaffen van een drone; het bevordert de samenwerking met andere partijen, verdeelt kosten en kan dienen als 'vehikel' om veranderingen op gang te brengen.
Indicatieve kosten: €36.500,- investeringskosten (eenmalig) per deelnemende organisatie en €35.500,- structurele kosten (per jaar) per deelnemende organisatie.
De kustgemeenten verkennen momenteel een testfase met METIP, het innovatieve centrum voor technologie op het gebied van maritiem, mariene en offshore energie, waarbij zij nadrukkelijk de samenwerking zoeken met de brandweer. Ook de samenwerking met waterschappen wordt geïntensiveerd.
Tot slot kan de hele ontwikkeling rondom een zogenoemde risk factory, een fysieke locatie vanuit brandveilig leven om te investeren en inspireren op preventie, ook gezien worden als een ultieme vorm van innovatie en het delen van kennis en kunde bij de bron. Indicatieve kosten: €36.500,-
Ons voorstel is om een structureel innovatiebudget in te stellen dat kan worden aangewend voor innovatie en het voorbereiden op nieuwe crisistypen. Deels om aan te sluiten bij slimme allianties en deels om als 'vehikel' te dienen om te veranderen en te vernieuwen.

Moderniseringsbudget	2025	2026	2027
	250.000	250.000	250.000



[7] *De vier samenwerkende regio's in het noordwestelijk deel van Nederland: Kennemerland, Amsterdam-Amstelland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland*

5.4 Wat wordt er beter?

Door het innovatiebudget kan de brandweer niet alleen meepraten, maar samen met partners, andere veiligheidsregio's en allianties daadwerkelijk deelnemen in programma's die de focus hebben op toekomstige ontwikkelingen. Een moderne, vooruitstrevende organisatie heeft financiële ruimte nodig om (ook) 'leading' te zijn in het speelveld van veranderingen.

Kritische prestatie-indicatoren (2025, 2026 en 2027):

- moderniseringsbudget ingericht met voorwaarden waaronder dit budget kan worden aangewend;
- aansluiting bij innovatieve ontwikkelingen;
- initiërend op het gebied van innovatieve ontwikkelingen en slimme allianties;
- periodieke rapportages over de besteding van dit budget.



6

Financiële verzamelstaat: extra gevraagde investering

Ontwikkelopgave 1; vakbekwaamheid

In de huidige, krappe arbeidsmarkt is het niet realistisch te veronderstellen dat we 13,34 fte (26.67 - 13,34) aan nieuwe medewerkers in één keer kunnen werven. Deze toekomstige collega's zijn ook niet in één keer inpasbaar in de organisatie. Daarom is voor deze berekening een geleidelijke ingroei aangenomen, met 5, 5 en 3.34 fte in de jaarschijven 2025, 2026 en 2027.

Voor alle berekeningen geldt dat de indexatiecijfers conform de financiële uitgangspunten Gemeenschappelijke Regelingen zijn gebruikt. Wanneer de Kadernota 2025 wordt uitgebracht, worden onderstaande cijfers aangepast conform de dan geldende cijfers.

Vakbekwaamheid	2025	2026	2027
5 personen	424.682	442.943	462.433
5 personen		442.943	462.433
3,34 personen			308.905
Totaal	424.682	885.886	1.233.771
Overhead 20%	84.936	177.177	246.754
Totaal	**509.618**	**1.063.064**	**1.480.525**

Ontwikkelopgave 2; paraatheid/beschikbaarheid

Voor uitbreiding van de flexpool wordt toegewerkt naar 5 fte. Deze uitbreiding vindt, vanwege krapte op de arbeidsmarkt, gefaseerd plaats met respectievelijk 2, 2 en 1 fte per jaar.

Aanvulling flexpool	2025	2026	2027
2 personen	132.654	138.359	144.446
2 personen		138.359	144.446
1 persoon			72.223
PSU + opleiding	31.888	32.812	16.866
Totaal	164.542	309.530	377.981
Organisatiekosten 20%	32.908	61.906	75.596
Totaal	**197.451**	**371.436**	**453.578**

Voor regio Alkmaar geldt een uitbreiding van 9 fte om te komen tot een 24/7-bezetting van 6 personen. Deze uitbreiding vindt in z'n geheel plaats in 2025.



Regio Alkmaar	2025	2026	2027
9 personen	718.118	748.997	781.953
PSU + opleiding	143.495	0	0
Totaal	861.613	748.997	781.953
Overhead 20%	172.323	149.799	156.391
Totaal	**1.033.935**	**898.796**	**938.343**

Voor regio Hoorn geldt een uitbreiding van 23,4 fte om te komen tot een 24/7-bezetting van 6 personen. Deze uitbreiding vindt, vanwege krapte op de arbeidsmarkt, gefaseerd plaats met respectievelijk 8, 8 en 7,4 fte per jaar.

Regio Hoorn	2025	2026	2027
8 personen	642.500	670.128	699.613
8 personen		670.128	699.613
7,4 personen			647.142
PSU + opleiding	127.551	131.250	124.806
Totaal	770.051	1.471.506	2.171.175
Overhead 20%	154.010	294.301	434.235
Totaal	**924.062**	**1.765.807**	**2.605.410**

Ontwikkelopgave 3; noodzaak tot modernisering

Moderniseringsbudget	2025	2026	2027
	250.000	250.000	250.000

Totaal kostenoverzicht

Aanvulling flexpool	2025	2026	2027
Ontwikkelopgave 1; Vakbekwaamheid	509.618	1.063.064	1.480.525
Ontwikkelopgave 2; Paraatheid/beschikbaarheid			
- Uitbreiding flexpool	197.451	371.436	453.578
- Regio Alkmaar	1.033.935	898.796	938.343
- Regio Hoorn	924.062	1.765.807	2.605.410
Ontwikkelopgave 3; Noodzaak tot modernisering	250.000	250.000	250.000
Totaal	**2.915.066**	**4.349.103**	**5.727.856**

Extra bijdrage per gemeente (verdeelsleutel)	2024	2025	2026	2027
Alkmaar	18,4	536.372	800.235	1.053.925
Bergen	5,6	163.244	243.550	320.760
Castricum	5,2	151.583	226.153	297.849
Den Helder	8,4	244.866	365.325	481.140
Dijk en Waard	11,2	326.487	487.099	641.520
Drechterland	2,7	78.707	117.426	154.652
Enkhuizen	2,7	78.707	117.426	154.652
Heiloo	3,4	99.112	147.869	194.747
Hollands Kroon	7,2	209.885	313.135	412.406
Hoorn	10,3	300.252	447.958	589.969
Koggenland	3,5	102.027	152.219	200.475
Medemblik	6,3	183.649	273.993	360.855
Opmeer	1,5	43.726	65.237	85.918
Schagen	7,6	221.545	330.532	435.317
Stede Broec	2,6	75.792	113.077	148.924
Texel	3,4	99.112	147.869	194.747
Totaal	**100,0**	**2.915.066**	**4.349.103**	**5.727.856**



Bijlage 1: Aanbevelingen Dekkingsplan 2024-2027

	Conclusie		Aanbeveling	Prio	Toelichting
1	Post Alkmaar ontoereikend voor dekking	1.1	Beroepsformatie Alkmaar uitbreiden	1	Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6
2	Dagbezetting post Heerhugowaard en duiken	2.1	Behouden beroepsorganisatie post Heerhugowaard in de DAG	1	Voor toekomstige ontwikkelingen en huidig vrijwillig bestand noodzakelijk momenteel beroeps te behouden
		2.2	Verplaatsen duiktaak naar beroeps Alkmaar	2	Winst in opkomsttijden, verdere professionalisering, duiken vrijwillig op termijn onhoudbaar
		2.3	Aanvullend onderzoek toekomst gemeente Dijk en Waard	2	Ruimtelijke ontwikkelingen, samenvoeging kazernes Scharwoude
3	Hoorn kraakt	3.1	Uitbreiding beroepsorganisatie Hoorn in de DAG	1	Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6
		3.2	Aanvullend onderzoek toekomst gebied Hoorn	2	Knelpunten paraatheid, duiken vrijwillig op termijn onhoudbaar
4	De duinstreek droogt op	4.1	Nader onderzoek duinstreek (lange termijn) en versteviging hele duinstreek (korte termijn)	1	Knelpunten paraatheid basisbrandweerzorg en natuurbrandbestrijding
5	Rode en Oranje posten	5.1	Verbeter en optimaliseer het wervings- & selectieproces	2	Versteviging en juist capaciteit op juiste plek voor wat betreft paraatheid en ondersteuning posten
		5.2	Verbeter de paraatheidsmonitoring	1	Bewaking van dekking bij paraatheidsproblemen
6	TS-flex knelt	6.1	Organiseer alarmeren 2 eenheden bij gebouwbrand in de DAG	1	Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6 bij uitruk flex
7	Slagkracht en risico-categorie 1	7.1	Organiseer alarmeren 2 basiseenheden, redvoertuig en Officier van Dienst in risicocategorie 1 gebieden, 24/7 bij gebouwbrand	2	Vanuit inhoud: risicocategorie 1 heeft snel juiste capaciteit nodig
8	Poststerktes	8.1	Poststerkte uniformeren en opleidingsbehoefte	2	Ten behoeve van strategische personeelsplanning, paraatheid verstevigen met juiste prioriteit
9	Gelijktijdigheid en restdekking	9.1	Tool voor restdekking aanschaffen	2	Bewaking van dekking bij paraatheidsproblemen
10	Redvoertuigen	10.1	Plaatsing redvoertuigen, onderzoek naar extra redvoertuig	2	Vanuit inhoud: risicocategorie 1 heeft snel juiste capaciteit nodig. 18-minuten overschrijdingen onderzoeken.
11	Aandachtsobjecten	11.1	Aanvullende maatregelen aandacht objecten met overschrijding	2	Versteviging van brandveiligheidsniveau daar waar dat belangrijkst is
		11.2	Vaststelling overschrijding opkomsttijden	2	Transparantie en communicatie; Versteviging van brandveiligheidsniveau daar waar dat belangrijkst is

Bijlage 2: Onderbouwing vakbekwaamheid

Aandeel regionale medewerkers in totale werkzaamheden	
Beleidsontwikkeling, programmaregie en interne afstemming vakbekwaamheidssystemen	1,00
Piketorganisatie	1,87
Afstemming (aandeel 20%)	0,53
Eigen vakbekwaamheid (aandeel 20%)	0,15
Bijdrage aan oefenen specialismen (aandeel 20%)	0,53
Bijdrage aan kwalitatieve metingen (aandeel 20%)	1,17
Bijdrage aan wekelijkse oefenavonden, bevelvoerderstrainingen, realistisch oefenen (5%)	0,75

Samenvatting verdeling werkzaamheden	Aantal fte	%
1. Basisbrandweerzorg		
a) Wekelijkse oefenavonden en oefeningen beroepsploegen	10,74	40,2%
b) Realistisch oefenen	0,60	2,2%
c) Chauffeurs (betreft alle chauffeurs zwaar en chauffeurs licht)	0,27	1,0%
d) Bevelvoerderstrainingen	1,73	6,5%
e) Kwalitatieve meting geoefendheid	2,77	10,4%
Subtotaal basisbrandweerzorg	**16,11**	**60,4%**
2. Oefenen specialismen	4,78	17,9%
3. Oefenen piketorganisatie	1,66	6,2%
4. Vakbekwaamheid medewerkers vakbekwaam blijven	0,86	3,2%
5. Interne afstemming en coördinatie	2,47	9,3%
6. Beleidsontwikkeling en programmaregie	0,79	3,0%
Totaal	**26,68**	**100,0%**

Uitsplitsing naar aard van de werkzaamheden	Aantal fte	%
1. Planning oefeningen	1,22	4,6%
2. Ontwerp oefenprogramma's	0,91	3,4%
3. Uitwerking content	1,52	5,7%
4. Communicatie en afstemming betrokkenen	5,20	19,5%
5. Aanwezigheid bij oefeningen	5,30	19,9%
6. Registratie, rapportage en administratie oefeningen	1,90	7,1%
7. Kwalitatieve geoefendheid/ aantoonbaarheid geoefendheid	5,49	20,6%
8. Bijdrage aan andere kolommen (Risico- en crisisbeheersing, incidentbestrijding)	1,01	3,8%
9. Eigen vakbekwaamheid medewerkers vakbekwaamheid	0,86	3,2%
10. Interne afstemming en coördinatie	2,47	9,3%
11. Beleidsontwikkeling	0,79	3,0%
Totaal	**26,68**	**100,0%**

Bijlage 3: Lijst met afkortingen en begrippen

AB	Algemeen Bestuur; de zestien burgemeesters van de gemeenten binnen Veiligheidsregio Noord-Holland Noord.
Beschikbaarheid	De mate waarin posten over voldoende vrijwilligers beschikken om bij een incident uit te kunnen rukken.
Brandweerassistent	Een innovatieve pilot voor het werven van brandweervrijwilligers waarbij de focus van de opleiding op de meest voorkomende taken ligt in tegenstelling tot de brede opleiding van manschap.
DAG	Elke doordeweekse (werk)dag van 07:30 – 17:00 uur; de term wordt gebruikt om de inrichting en beschikbaarheid van de posten te duiden. Tegenhanger is ANW (Avond, Nacht en Weekend).
DB	Het Dagelijks Bestuur van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord, gevormd door een aantal aangewezen burgemeesters uit het Algemeen Bestuur.
Dekkingsplan	Plan waarmee de veiligheidsregio onderzoekt hoe de operationele prestaties van de brandweer zich verhouden tot de daaraan gestelde eisen. Geconstateerde knelpunten en dilemma's analyseren we nader en hierop formuleren we aanbevelingen.
Dialoogsessies	Gesprekken die op alle individuele posten in het najaar van 2022 zijn gehouden tussen het brandweermanagement en de (vrijwillige) brandweercollega's. Dit naar aanleiding van de ontstane onrust over de voorgestelde koerswijziging en in een poging de verbinding tussen management en vrijwilligers te verstevigen.
Dubbelfunctie	Brandweermedewerkers die bijvoorbeeld naast manschap ook bevelvoerder zijn, of naast bevelvoerder ook officier van dienst of naast de rol van manschap ook een specialisme hebben (zoals brandweerduiker).
Dubbelprofessional	Brandweermedewerkers die naast hun beheersmatige of bureaufunctie ook repressief inzetbaar zijn.
Fijnmazigheid	Een dicht netwerk van brandweerkazernes verspreid over de (veiligheids)regio.
First Responder	Een innovatieve pilot waarbij een post in principe alle taken zelfstandig kan vervullen, uitgezonderd van complexe technische hulpverlening en grotere binnenbranden.
Flexpool	Flexibele brandweercapaciteit, in combinatie met vrijgekomen capaciteit aan dubbelprofessionals, die een regionaal belang dient. De pool kan risicogericht bijdragen aan het bezetten van posten in het kwetsbare en risicovolle duingebied in de maanden dat het natuurbrandrisico het hoogst is, maar ook op Texel.

GBA	Gezamenlijke Brandweer Amsterdam-Amstelland; publiek private samenwerking (PPS) tussen brandweer, (havengerelateerde) bedrijven en havenbedrijf Amsterdam.
GGO	Gebiedsgerichte Opkomsttijden; landelijke uniforme systematiek voor dekkingsplannen.
Hoogwerker	Brandweervoertuig ingericht voor het redden of blussen op hoogte. Een hoogwerker heeft een hydraulische arm die op één of meerdere plaatsen kan scharnieren, met aan het eind een platform of bak/korf.
J&V	(Ministerie van) Justitie en Veiligheid
Kazerneren	Het (tijdelijk) bezetten van een brandweerpost zodat er direct kan worden uitgerukt zoals bij een brandweerpost met beroepsbezetting.
KMB	Korps Marinebrandweer
Maatgevend incident	Term gebruikt bij het 'landelijk kader uitruk op maat': 'binnenbrand woning' wat veralgemeniseerd is tot 'binnenbrand gebouw'.
METIP	Maritime Emerging & Enabling Technologies Innovation Park; een innovatiecentrum, community, fieldlab, techhub en broedplaats op de voormalige marinewerf Willemsoord in Den Helder, waar de nieuwste en opkomende technologieën innovatief worden ingezet voor maritieme, mariene en offshore (energie) toepassingen.
MJOP	Meerjarenontwikkelplan
Paraatheid	De beschikbaarheid van de brandweer.
Paraatheidsmonitoring	Instrument (bijvoorbeeld een dashboard) om de paraatheid/ beschikbaarheid van met name vrijwillige posten te monitoren. Hiermee is direct zichtbaar of een vrijwillige post kan uitrukken of dat een naastgelegen post gealarmeerd moet worden.
PoA	Port of Amsterdam; havenbedrijf Amsterdam
Profcheck	Instrument om de mate van geoefendheid aan te tonen; de profcheck is ontwikkelingsgericht en geeft brandweermedewerkers op individueel niveau een beeld van waar zij staan qua kennis en vaardigheden.
PSU	Persoonlijke Standaard Uitrusting: combinatie van uniform en uitrukkleding, helm, laarzen, handschoenen, et cetera.
Redvoertuig	Brandweervoertuig ingericht voor het redden of blussen op hoogte. Dit kan een hoogwerker (zie ook hoogwerker) of ladderwagen/autoladder zijn.

Repressief personeel	Medewerkers van de brandweer die opgeleid en geoefend zijn voor de basistaken en specialismen van de brandweer (brandbestrijding, hulpverlening, incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en bestrijding van waterongevallen).
Slagkracht	Het vermogen om bij opschaling snel meerdere eenheden tot een maximum van drie tankautospuiten ter plaatse te krijgen.
Strategisch gepositioneerde kazernes	Zodanig gepositioneerde kazernes (Alkmaar, Den Helder en Hoorn) van waaruit een groot deel van de regio te bereiken is.
SZW	(Ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
(T)HV	(Technische) Hulpverlening; één van de vier kerntaken van de brandweer naast brandbestrijding, incidentbestrijding gevaarlijke stoffen (IBGS) en bestrijding van waterongevallen (WO).
TS4	De tankautospuit (TS) is het basisvoertuig van de brandweer. De tankautospuit wordt ingezet voor het blussen van branden, redden van mensen en bieden van hulp bij verkeersongevallen of andere noodsituaties. De TS4 is in principe een standaard tankautospuit maar dan met een vierpersoons bezetting (chauffeur, bevelvoerder en twee manschappen) in plaats van zes.
TS6	Zie ook TS4; een standaard tankautospuit met een zespersoons bezetting (chauffeur, bevelvoerder en vier manschappen).
TS-flex	Standaard tankautospuit waarbij er met vier of zes personen kan worden uitgerukt op basis van het principe 'TS-6 als het kan, TS-4 als het moet'. Het is een oplossing om de verminderde paraatheid van de vrijwillige brandweer op te vangen.
VBK	Vakbekwaamheid; 'afdeling' binnen de brandweer bestaande uit vakbekwaam worden (opleiden) en vakbekwaam blijven (oefenen).
Vrije instroomprofiel	VIP; wijze van aanstellen van een brandweervrijwilliger waarbij de opkomst geregeld is op basis van vrije instroom, zonder verplichting. Dit in tegenstelling tot piket of consignatie waarbij opkomst wel verplicht is.
Vrijwilligheid	Aanstellingsvorm van een brandweermedewerker bij de brandweer. De brandweervrijwilliger is hetzelfde opgeleid als de beroepsmedewerker maar is (behoudens een morele verantwoordelijkheid) niet verplicht om op te komen bij alarmering.
Zorgplicht	In algemene termen: de verplichting van de werkgever om een adequate bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer te treffen.

Colofon

Opdrachtgever: Algemeen Bestuur Veiligheidsregio

Opdrachtnemer: Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Versie: 0.10

Datum: 22 November 2023

Status: concept tot aanbieding voor zienswijze (dec 2023)

Veiligheidsregio
Noord-Holland Noord