Gemeente Beesel
Gewoon anders

TROTSE PARTNER VAN HET DRAAK STEKEN BEESEL
WWW.DRAAKSTEKEN.NL

Aan de leden van de raad
van de gemeente Beesel

Reuver: 10-02-2016
Uw kenmerk: UIT007933
Ons kenmerk: 201601311
Onderwerp: raadsvragen over brandweervrijwilligers

Geachte raad,

Recentelijk heeft Een Vandaag in haar uitzending aandacht besteed aan een onderzoek dat zij uit heeft laten voeren onder repressief vrijwillig- en beroepspersoneel van de brandweer. PvdA-fracties van de gemeenten in Midden- en Noord-Limburg hebben een aantal vragen gesteld naar aanleiding hiervan.
De Veiligheidsregio Limburg-Noord heeft deze vragen beantwoord. Daarbij is de lokale situatie in kaart gebracht.

Voor de beantwoording van de vragen verwijs ik u naar de reactie van de Veiligheidsregio Limburg-Noord. Deze treft u bijgaand aan.

Ik hoop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet

Drs. R.R.M. Halffman
secretaris

Dr. P. Dassen-Housen,
burgemeester

Bijlage (1)

Kijk voor
actuele openingstijden
op onze website
www.beesel.nl

Raadhuisplein 1
5953 AL Reuver

Postbus 4750
5953 ZK Reuver

T 077 474 92 92
F 077 474 58 88

www.beesel.nl
info@beesel.nl

BNG 28.50.00.780
IBAN: NL50BNGH0285000780
BIC: BNGHNL2G
KvK nummer: 14130743

Postbus 11
5900 AA Venlo
t +31 (0)77 35 42 464
i www.vrln.nl

veiligheidsregio
limburg-noord

GEMEENTE BEESEL
INGEKOMEN
- 2 FEB. 2016
No. .....
Burg. : Secr.:
Afd. .....

Gemeente Beesel
het college van Burgemeester en
Wethouders
Postbus 4750
5953 ZK REUVER

datum	22 januari 2016	**behandeld door**	Kevin Wolters
uw kenmerk		**telefoonnummer**	+31 88 11 90604
ons kenmerk	UIT007933	**bijlage(n)**	

onderwerp Beantwoording vragen over brandweervrijwilligers

Geacht college,

Aanleiding en vragen
Afgelopen maandag- en dinsdagavond heeft Een Vandaag in haar uitzending aandacht besteed aan het onderzoek dat zij uit heeft laten voeren onder repressief vrijwillig- en beroepspersoneel. Op dit onderzoek zijn landelijk veel reacties gekomen. Daarnaast zijn er naar aanleiding van die uitzendingen onderstaande vragen gesteld door de PvdA fracties van uw gemeenten.

1. Herkent u het beeld dat een groot deel van de vrijwilligers is gestopt of dit overweegt?
2. Herkent u het beeld dat een groot deel van de vrijwilligers de reorganisatie als negatief ervaart?
3. Herkent u het beeld dat een groot deel van de vrijwilligers het uitrukken in kleinere teams als negatief ervaart?
4. Herkent u het beeld dat een groot deel van de vrijwilligers vindt dat de veiligheid die de brandweer aan burgers biedt is afgenomen?
5. Wat doet u om het brandweerpersoneel te betrekken bij de reorganisatie en te blijven motiveren en behouden voor de organisatie?

Landelijke reacties
De uitzending heeft heel wat reacties opgeroepen. De reacties richten zich met name op de terugloop van het aantal vrijwilligers. De ouderenbond heeft erop gereageerd en er zijn kamervragen gesteld. Naar aanleiding van deze vragen, heeft minister Van der Steur (minister van Veiligheid en Justitie) opdracht gegeven aan het Veiligheidsberaad onderzoek te doen naar de terugloop van het aantal vrijwilligers.

Daarnaast hebben de portefeuillehouder brandweer in het Veiligheidsberaad en Brandweer Nederland ook gereageerd:

"Het Veiligheidsberaad en Brandweer Nederland herkennen de cijfers niet. Eigen cijfers (bron: ministerie van Veiligheid en Justitie en CBS) tonen een ander beeld, namelijk een instroom van ruim 3000 vrijwilligers in de afgelopen twee jaar.

Verder geven 24 veiligheidsregio's aan geen tekort te hebben aan vrijwilligers en dat de brandveiligheid gegarandeerd blijft. Eén veiligheidsregio signaleert wel een tekort, maar de brandveiligheid lijdt daar niet onder. Van massale uitstroom is dus geen sprake. Ten slotte vinden het Veiligheidsberaad en Brandweer Nederland de steekproef niet representatief omdat slechts circa 5% van de brandweerpopulatie is ondervraagd en bovendien alleen vakbondsleden."

Beeld Brandweer Limburg-Noord
Wij herkennen ons niet in het geschetste beeld.

Antwoord vraag 1: Groot deel gestopt of overweegt te stoppen.
Als we kijken naar het verloop van vrijwilligers zien we in 2014 op regionaal niveau een instroom van 60 vrijwilligers en een uitstroom van 67 vrijwilligers. In 2015 was de instroom 49 en uitstroom 21. Per saldo dus een stijging van 21 vrijwilligers over de laatste 2 jaar. De gemiddelde uitstroomleeftijd was in beide jaren 45 jaar.

Als regio hanteren we voor basisposten een gewenst aantal van 20 vrijwilligers, voor een robuuste post 30. In de praktijk fluctueert dit aantal vanwege de specifieke postsituatie. Dit levert momenteel geen repressieve problemen op. Het totaal aantal vrijwilligers is dus momenteel niet het probleem. Wat we wel zien is dat de daadwerkelijke beschikbaarheid van de vrijwilliger steeds moeilijker wordt. Dit met name in de (doordeweekse) overdag- en vakantiesituatie. Vrijwilligers werken steeds vaker buiten het dorp, hebben vaak (meer dan vroeger) zorgtaken voor gezin en familie en kunnen minder gemakkelijk weg bij hun werkgevers.

Daarnaast merken we ook dat het steeds lastiger wordt nieuwe vrijwilligers te werven. De nieuwe generatie vrijwilligers heeft een andere levensinstelling (verandering van baan, verhuizingen, niet meer plaats gebonden) dan de generatie die je nu ziet uitstromen (wonen en werken in dezelfde plaats, gezin wordt gebouwd rondom de brandweer). De nieuwe generatie blijft niet 'voor het leven' bij de vrijwillige brandweer, iets wat in het verleden wel vaak de insteek was van de vrijwillige brandweerlieden. Daarnaast wordt de brandweer steeds professioneler, wat ervoor zorgt dat er meer aandacht is voor kwaliteit en dat zorgt weer voor meer belasting van de brandweervrijwilliger. De nieuwe generatie kiest hier wel bewust voor aangezien ze weten wat er van hen wordt verwacht als ze vrijwilliger worden. Voor de oudere generatie zijn dit veranderingen die bij kunnen dragen tot hun keuze om hun werkzaamheden bij de vrijwillige brandweer te beëindigen.

Deze laatste 2 ontwikkelingen maken ons repressief wel kwetsbaar, dat heeft onze volle aandacht.

Antwoord vraag 2: Reorganisatie wordt door groot deel negatief ervaren
De vorming van de veiligheidsregio's en de regionalisering van de brandweer gaat gepaard met wijzigingen in aansturing en bedrijfsvoering. Het betekent ook afscheid nemen van zaken die jarenlang op een bepaalde wijze waren georganiseerd. Vanzelfsprekend brengt dat onrust en onzekerheid met zich mee.

Sinds maart 2015 is onder leiding van onze nieuwe directeur gestart met het doorontwikkelen van de brandweer in onze regio. Er zijn 3 nieuwe afdelingen gevormd (Incidentbestrijding, Vakbekwaamheid, Materieel en Ontwikkeling, en Risicobeheersing) en de indeling in noord en midden is verdwenen.

We hanteren 4 clusters met elk een eigen teamleider die dicht tegen de vrijwillige postcommandanten aan staat. Hierdoor is de verbinding tussen het werkveld en management zo goed mogelijk gevormd. Eind 2015 is er aan alle postcommandanten gevraagd in hoeverre ze tevreden zijn met de doorontwikkeling sinds maart 2015. De postcommandanten gaven terug dat het vertrouwen langzaam terug keert, we weer op de goede weg zijn en dat de vrijwilliger gehoord wordt. Daarnaast blijven de postcommandanten kritisch. Eerst zien, dan geloven en met name de verbinding tussen Incidentbestrijding en Vakbekwaamheid, Materieel en Ontwikkeling verdient zeker nog de nodige aandacht. In bijlage 1 zijn de letterlijke reacties van de postcommandanten zonder daarin te strepen of schrappen opgenomen ter illustratie.

Antwoord vraag 3: Uitrukken in kleinere teams wordt als negatief ervaren
In 2014 is variabele voertuigbezetting in onze regio ingevoerd in de vorm van de inzet van een Snel Interventie Voertuig (SIV). Hiervoor is een uitgebreid traject doorlopen, waarbij alle belanghebbenden als bestuur, vrijwilligers/beroeps medewerkers, management, OR, etc. zijn betrokken. Tijdens het eerste jaar zijn alle inzetten geëvalueerd en zijn er waar nodig aanpassingen doorgevoerd. Gedurende het gehele traject is uitgebreid gecommuniceerd. Dat gebeurt nu nog steeds waar nodig. In het nieuwsitem van Een Vandaag wordt geschetst dat het onverantwoord is dat er bijvoorbeeld wordt uitgerukt naar een woningbrand met 2 of 4 personen waarbij er een redding moet worden uitgevoerd. Binnen onze regio gelden er inzetprocedures waarop al ons SIV-personeel apart is bijgeschoold en getraind. We kennen specifieke scenario's (zeer klein incident) waar de SIV zelfstandig naar kan uitrukken. Bij overige scenario's wordt áltijd een tankautospuit gealarmeerd. Hiermee voldoen we aan het landelijk kader rondom variabele voertuigbezetting. Met andere woorden: bij maatgevende incidenten (zoals woningbrand met slachtoffer) staan er altijd minimaal 6 man en een tankautospuit bij het incident. Daarnaast geldt dat er op zowel de SIV als de tankautospuit een opgeleid en gediplomeerde bevelvoerder zit. Ook geldt dat een bevelvoerder of centralist bij twijfel of als het incident daar om vraagt altijd kan opschalen.

Bij het invoeren van het SIV-concept was er vanzelfsprekend sprake van onrust en waren meningen verdeeld. We voerden immers iets geheel nieuws in onze organisatie in terwijl al ons brandweerpersoneel "van huis uit" met een tankautospuit en 6 mans-bezetting was opgeleid en getraind. Momenteel zien we echter dat naast onze beroepsmedewerkers een substantieel deel van onze vrijwilligers (280 vrijwilligers, 33%) is opgeleid voor de SIV en een groot deel daarvan draait met regelmaat SIV-diensten.

Antwoord vraag 4: Groot deel van de vrijwilligers vindt dat de veiligheid die de brandweer aan burgers biedt is afgenomen.
Deze vraag is niet specifiek voorgelegd door het management of teamleiders aan onze vrijwillige- en beroepsmedewerkers. In lijn met de beantwoording op vraag 2 kan wel gesteld worden dat we momenteel geen directe repressieve problemen hebben. Zoals reeds aangegeven is repressieve paraatheid in onze regio wel kwetsbaar aangezien de beschikbaarheid van onze vrijwilligers met name in doordeweekse overdagsituaties en vakantieperiodes een steeds groter probleem vormt.
Antwoord vraag 5: Wat doet de brandweer om medewerkers bij reorganisatie te betrekken en te blijven motiveren en behouden?
Het organiseren van een goede repressieve paraatheid die minder kwetsbaar is, is de uitdaging voor de toekomst. De Brandweer Limburg-Noord is inmiddels bezig met beleid

op het gebied van werving en selectie van vrijwilligers. Daarmee ondersteunen wij posten bij de werving van vrijwilligers. Daarnaast zijn we gestart met een pilot waarmee wij willen onderzoeken hoe wij de banden met het bedrijfsleven aan kunnen halen. Hiervan hebben de burgemeesters in de Algemene Bestuursvergadering van 18 december 2015 een presentatie gehad. De lessen die hieruit getrokken worden, gaan we inzetten in de hele regio.

Voor het verminderen en verbeteren van de kwetsbaarheid van repressieve paraatheid wordt in het eerste kwartaal 2016 een plan van aanpak opgesteld. Zoals dit inmiddels gebruikelijk is zullen de postcommandanten hierbij betrokken worden. Als laatste kan vermeld worden dat teamleiders incidentbestrijding samen met de (vrijwillig) postcommandanten gezamenlijk werken aan het operationaliseren van diverse onderwerpen die de posten dagelijks raken. Eerste resultaten daarvan zullen er april dit jaar liggen en met alle postcommandanten besproken worden. Het is onze overtuiging dat we op die wijze SAMEN de reorganisatie en doorontwikkeling van onze brandweer op de juiste weg voortzetten.

Het komende jaar zullen wij u College verder informeren over hoe wij de paraatheid van de posten verbeteren.

Ik hoop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben. Als u vragen heeft, kunt u contact opnemen met Hoofd Incidentbestrijding brandweer Limburg-Noord (Kevin Wolters k.wolters@vrln.nl, 06-14354788)

Met vriendelijke groet,

Algemeen Directeur
Tijs van Lieshout

2014			
Post	Instroom vrijwilligers	Uitstroom vrijwilligers	gemiddelde leeftijd uitstroom
Reuver	1	1	49
2015			
Reuver	4	1	25

Bijlage 1

Feedback postcommandanten/postleden (niet alle postcommandanten hebben aangeleverd, alle reacties 1 op 1 overgenomen)

1) Wij als post Reuver zijn nu sinds 1-10-2015 aangeschoven bij cluster Roermond. De eerste "gevoelens" van mij en onze leden hierbij zijn goed. Dat is alvast een goed begin.

Verder terugkijkend naar de periode vanaf maart richting nu zie ik dat we goede stappen aan het maken zijn.
Naar mijn mening hebben we nu de goede richting gekozen.
Zeker met name de 3-hoeks verhouding op clusterniveau met de teamleiders IB, Vakbekwaam en Materieel en beheer.
Ook heb ik een positief gevoel bij de uitwerking van de 7 thema's. Zelf zit ik bij Tineke in de groep m.b.t. informatie gestuurde brandweer.Dit dan vanuit cluster Roermond maar ook als planner.

Conclusie: ik kijk met een goed gevoel terug en ik zie de gekozen "weg" positief tegemoet.

2) Voor onze post zijn we vanaf maart weer terug gegaan naar de structuur/werkwijze zoals we deze voor april 2014 gewend waren. Dat liep toen goed en het loopt nu ook goed. Wel merk je dat er minder mensen zijn die meer moeten doen. Voor de medewerkers van de diverse afdelingen is dit een hele opgave om alles draaiende te houden maar we merken hier gelukkig niet veel van.
De volgende zaken verdienen nog de aandacht:
- Informatievoorziening in relatie met ICT.
- Werving en selectie.
- Betere afstemming P&O en PPMO.

Al met al worden bovenstaande zaken opgepakt en zijn we duidelijk op de goede weg.

3) Ik heb deze vraag ook voorgelegd aan mijn post. Hun mening was dat er weer vertrouwen is in een brandweerorganisatie. Terug naar de basis waar we vandaan kwamen. Korte lijnen.
Dit hebben we nu georganiseerd door weer in clusters te gaan werken, waarbij we de "middenlaag" weer terug hebben. Nu ontbreekt het op een aantal plaatsen nog aan capaciteit in fte op uitvoeringsniveau (logistiek, oefenen, opleiden).

Wat als extra pluspunt wordt meegegeven is dat mensen uit alle lagen uit de organisatie worden gevraagd om mee te denken hoe we omgaan met bepaalde zaken. Oftewel Bottom Up binnen de gestelde kaders meedenken. TOP!!

Post Nederweert is tevreden. Ga zo door.

4) Kevin, onderstaande tekst is gebaseerd op uitspraken van vrijwilligers en bevelvoerders.

De nieuwe structuur voldoet aan de behoefte van post Weert. Korte lijnen, warme overdracht zijn cruciaal. De teamleider heeft kennis van en gevoel voor een vrijwillige organisatie. De verdeling in clusters is een goede zet geweest. De vrijwilliger herkent zich weer in de organisatie. Onze belangrijkste taak – repressie – heeft weer aandacht. De duiktaak wordt weer serieus genomen. Het negatieve gevoel is door de inzet van Kevin, Jan, Paul en Thijs verdwenen.

Door de aansluiting van VMO bij de structuur van IB zien we dat de betrokkenheid is toegenomen bij de mensen die het oefenen organiseren. De klant wordt actief betrokken bij belangrijke ontwikkelingen zoals het jaarprogramma oefenen.

Post Weert ziet dat een goede weg is ingeslagen. We hopen dat dit kan worden voortgezet.

5) Je kent me, ben altijd beknopt in mijn antwoorden (hihihi)
Maar nu even serieus, mijn gevoel op dit moment is dat we als organisatie nog behoorlijk dynamisch bezig zijn.
Dit geld dus ook voor IB.
Heb wel "langzaam" het gevoel dat men meer bezig is om te luisteren naar de onderste laag in onze organisatie, dit zijn de mannen die elke dag in weer en wind klaar staan.
Voorlopig wachten we geduldig af tot we weer in rustiger vaarwater terechtkomen.

6) Bij dezen de terugkoppeling namens Post Panningen:

Positief:
- Door zaken kleinschaliger te organiseren zijn naar mijn gevoel de lijnen richting vakbekwaamheid en beheer weer korter (duidelijker) geworden
- Door te werken met teamleiders IB, vakbekwaam blijven en beheer is er meer duidelijkheid ontstaan (bij wie moet ik voor wat zijn)
- Voldoende aandacht voor eigen identiteit van kazernes

Negatief:
- Communicatie mag nog beter. Geregeld worden er nog "zaken over de schutting geworpen".

7) Hierbij de beleving vanuit post Meerlo.
Met de intrede van de nieuwe structuur (kleuring en clusters) is het gevoel dat we er weer bij horen en dat er naar ons geluisterd wordt toegenomen, hetgeen mensen motiveert.
Werken vanuit cluster middels post-cdt overleg is inhoudelijk veel beter en zinvoller dan voorheen.
In het post-cdt overleg met Vrln-brw-Noord was het altijd veel praten en te weinig inhoud en vooral veel mededelingen, ofwel geen efficiënte vergadering.
De kortere lijnen die nu ontstaan, moet er toe leiden dat mensen (tussen posten en ondersteuning) elkaar weer begrijpen en elkaar weten te vinden zodat er geen onzinnige (veel heen en weer rijden) tijdsbestedingen worden gedaan.
Met als gevolg een efficiënte en slagvaardige organisatie, maar ook veel minder irritaties bij postleden over hoe iets opgelost is.

8) Ik merk dat de organisatie volledig op zijn gat gegaan is en dat we nu weer opkrabbelen.
Laten we zeggen; we zitten op handen en knieën. De striemen van de spanky's die we van Piet hebben trekken langzaam weg.

We staan nog niet rechtop en we zijn nog lang niet aan het lopen. Het goede nieuws is dat we niet meer op ons gat zitten, dat we de goede flow en richting te pakken hebben.

Gisteren heb ik ook in de visitatie aangegeven dat nóg een keer herschikken/reorganiseren niet meer kan. We moeten trots zijn en bouwen op de sterke verbindingen in de posten. Dat is wat ons de afgelopen tijd in leven gehouden heeft.
Ik kijk op dit moment positief naar het komend jaar en ik merk dat ik de laatste tijd ruimte krijg om in de post mooie dingen te doen. Tegen de verdere toekomst kijk ik iets sceptischer aan, omdat ik het zo zie gebeuren dat Tijs straks door een of andere omhooggevallen gemeentesecretaris wordt opgevolgd en het kaartenhuis alsnog in stort. Reden te meer om te bouwen op onze eigen stevige verbindingen en deze duurzamer te maken.

Kortom: we krabbelen op, weten wat ons te doen staat en gaan er tegenaan.
Compliment aan jou en alle teamleiders voor het werk!

9) De structuur die vanaf maart gekozen is vind ik bijzonder prettig. Als postcommandant heb ik nu een korte lijn naar mijn teamleider waar ik zaken mee kan bespreken en de teamleider weet beter de weg in de rest van de organisatie dan ik. Daarnaast is de lijn boven de teamleider, naar jou en Paul, kort. Hierdoor kan je snel zaken bespreken. Voor de structuurwijziging was mijn lijn naar het management ook kort maar het management was verantwoordelijk voor zoveel posten dat vragen bleven liggen. Verder had ik het gevoel dat ik als post commandant wel gehoord werd maar dat er niet naar mij geluisterd werd. Dat is nu absoluut niet het geval. Mijn advies: handhaaf de huidige structuur! Er is eindelijk rust in de organisatie. Een rust die we nodig hebben om als IB stappen te kunnen maken,

Wat ik nog wel kwijt wil is dit: hopelijk gaat VMO ook stappen maken. Binnen deze afdeling moeten er echt nog zaken verbeterd worden zodat wij als brandweerpost beter ondersteund worden.

Mocht je naar aanleiding van mijn mail nog vragen hebben dan weet je mij wel te vinden.

10) Ervaar de ontwikkelingen als positief. Werken vanuit de clusters, met aandacht voor elkaar-en elkaars problemen. Zaken die opgepakt en uitgevoerd worden. Steeds meer een ondersteunende en facilitaire structuur. Nu nog de clusters op eenzelfde niveau krijgen, en de laatste stap nog maken met VMO.

11) als ik terugkijk naar de laatste 8 maanden dan denk ik dat de weg die ingeslagen is succesvol kan zijn. Ik ervaar dat zeker vanuit het management veel energie gestoken wordt in het optimaliseren van de brandweer. De communicatie is verbeterd en de betrokkenheid van de postcommandanten is vergroot.
Wij ervaren echter ook dat er nog veel heilige huisjes zijn binnen de stafafdelingen, die moeizaam tot veranderen te bewegen zijn. Er zitten nog veel mensen krampachtig zich zelf belangrijk te maken. Dit belemmert vaak de effectiviteit en de efficiëntie.

In plaats van ondersteunend te zijn naar de posten toe is men vaak alleen maar moeilijk en is het GBV vaak ver te zoeken.
Persoonlijk heb ik de overtuiging dat jullie op de goede weg zijn. Ik zal zeker de ontwikkelingen met belangstelling blijven volgen. Ik wens jullie ontzettend veel succes met alle veranderingen.

12) Sinds de omdraai van de organisatie IB vanaf maart jl. is er een structuur opgebouwd waar zich de vrijwilliger zich in kan vinden. Door deze aanpassing zijn weer de verantwoordelijkheden duidelijker en staat de organisatie korter bij het werkveld.
Voor de vrijwilligers is het van belang dat er een luisterend oor is.
Wel van belang is te weten dat het vertrouwen is beschadigd vanaf de start van de veiligheidsregio en vertrouwen gaat te paard en komt te voet. De huidige aanpak stemt tot tevredenheid en zal leiden tot het gewenste resultaat een organisatie waar de vrijwilliger zich in herkend.

13) Zoals IB de weg is ingeslagen zullen ook Beheer/Materiaal en Opleiden/Oefenen dit moeten oppakken. Hier zijn nog niet op alle gebieden werkafspraken gemaakt en de verantwoordelijke van posten hebben nog geen overleggen gepland tot dit heeft ook de nodige aandacht nodig.
IB kan van alles goed willen regelen naar de toekomst toe maar dit kan resultaat kan onder sneeuwen in de ogen van de vrijwilliger door andere afdelingen. In de ogen van de vrijwilliger functioneert dan de gehele organisatie niet en dit is van groot belang om dit te weten.

14) Wij zijn zeer tevreden met de gekozen structuur, alles is nu veel beter te overzien. Korte lijnen en voor iedereen duidelijk wie het aanspreekpunt is.
Je begint nu goed te merken dat alles beter geregeld is, een mailtje of telefoontje is voortaan voldoende om het gevraagde gedaan te krijgen. Het vertrouwen begint langzaam terug te komen.
Daarbij ben ik zeer tevreden met onze teamleider die er bovenop zit, en zijn afspraken altijd nakomt.

15) Bij deze even in een paar woordjes mijn bevindingen.
Het meest moeilijke vond ik om steeds weer uit te leggen naar de post dat er wat veranderd wordt (en er is wat veranderd) maar gelukkig alles in positieve zin.
Ik merk goed dat we nu vanaf maart op de goede weg zitten en merk dit ook in de post, er is weer rust en we kunnen weer verder met waar we voor hier zijn, ons brandweer vak.
Kortom de structuur die we nu draaien bevalt mij persoonlijk erg goed en straal dit ook uit naar de post, korte lijnen, duidelijke afspraken en knopen hakken.
Verder wacht ik rustig even af en heb het volste vertrouwen er in ook nu wij als PC er nauw bij worden betrokken wat betreft ons stipje aan de horizon, dat we de juiste richting op gaan.

16) Ik heb het volgende ervaren:

- meer bereidheid om rekening te houden met wat er vanuit de korpsen komt;
- afspraken worden beter nagekomen
- communicatie is verbeterd
- meer verantwoording naar de korpsen
- huidige club wil het echt goed doen

Nog te verbeteren:
- soms zouden simpele dingen eerder afgehandeld kunnen worden
- sommige dingen zijn nog onnodig omslachtig
- wat makkelijk kan niet moeilijk maken, geef de korpsen voldoende vrijheid
- vrijwilligers er van overtuigen dat het nu wel goed gaat.
Zo hier en daar is er de laatste jaren wel wat schade aangericht.(vertrouwen)

Algemeen: gezien de aanpak nu en de waarneembare resultaten ga ik er vanuit dat het mogelijk is om een goede organisatie neer te zetten. Belangrijk is tijdig communiceren en luisteren naar argumenten. Volgens mij is men wel op de goede weg.

17) Van mijn postleden heb ik twee reacties ontvangen:
1) Hallo,
Ik vind dat we weer op de goede weg zijn met het teruggaan naar de clusters.
Je ziet dat er weer een hoop rust terug komt op de Post.
We zijn er nog lang niet en ik hoop dat we nu ook doorpakken, totdat we weer het gewenste niveau hebben voor alle posten.
Er zijn nu langzaam weer duidelijkheden voor de vrijwilliger waar ze met hun vragen terecht kunnen en worden niet meer van het kastje naar de muur gestuurd.

2) Hoi,
Naar aanleiding van onderstaande vraag dit antwoord:
1. Ik vind dat het team IB op de goede weg is.
2. Er zijn nog wel stappen te maken.
Ik vind het slecht dat er volgende jaar geen warme oefeningen gedraaid worden

Over het algemeen merk ik, dat de kortere lijntjes de laatste maanden veel beter werken dan voorheen. Men heeft weer een gezicht bij de boodschap. Ook bij een genomen besluit krijgt de post nu voortaan een duidelijk verhaal. In het recente verleden was dat veelal niet het geval. Dit alles geeft rust en vertrouwen op de post. Je merkt dat de postleden nu beter begrijpen dat dingen geuren zoals ze gebeuren.
Wel merk ik dat men de "pijn" uit het recente verleden nog niet vergeten is. Het gaat nog de nodige moeite kosten om alle argwaan en scepsis weg te krijgen.

18) Kevin, na het kantelen van de organisatie lijkt het of we zijn doorgerold. Vele wijzigingen, teruggedraaide besluiten en veel onduidelijkheid. Sinds de komst van de nieuwe directeur lijkt er weer een meer rode lijn in IB te zitten en dat is goed ook. We worden weer daardoor herkenbaar. We zijn er nog lang niet, want bij VMO is nog veel werk te doen. Ook het harmoniseren is nog niet over de finish, je merkt dat er toch nog verschillen zijn. Wat goed gaat,is het overleg met de postcommandanten. Een goed begin om de lijn weer door te zetten naar een stevige organisatie.

19) Wij als post Baarlo hebben een onzekere periode achter de rug, we waren immers al als gesloten in de boeken gezet bij de gemeente. Daar bovenop was het ook binnen de organisatie een rumoerige tijd, waar ook niets zeker was, je kon nergens op terug vallen als post zijnde.
Dit was eerlijk gezegd best een moeilijke tijd om de post gemotiveerd te houden. Jullie zullen begrijpen dat iets positiefs zien, dan ook moeilijk is.
Gelukkig is daar drastisch verandering in gekomen, mede ook door de organisatie die er nu zit. Ik zal niet zeggen dat we er zijn, maar we gaan zeker de goede kant op.

Een belangrijke factor hierin is dat we weer kleur bekennen en dat de brandweer de brandweer is. De posten hebben weer meer vrijheid om te handelen en de dingen te doen waar onze vrijwilligers voor bij de brandweer zijn.
We oefenen weer naar tevredenheid en het fanatisme is weer terug binnen onze post.
Ik hoop dat de mensen nu ook mogen blijven zitten waar ze zitten en hun stukje zeggenschap mogen houden of nog uitbouwen.
Er zijn binnen de organisatie zeker nog een aantal zaken die (veel) beter kunnen en moeten, ik hoop dan ook dat de stijgende lijn volgehouden wordt.

Kortom, de structuur die nu gekozen is moet voort gezet worden is onze mening.

20) De afgelopen periode heb ik persoonlijk als prettig ervaren. Mijn beleving is dat we weer met de brandweer aan de slag zijn.
Er wordt weer gebouwd aan een stevige organisatie, met oog voor beperkingen en problemen, maar met betrokkenheid in de breedte, vanzelfsprekend soms met vallen en opstaan. Af en toe niet snel genoeg en soms te snel, afhankelijk van het onderwerp en wie je het op dat moment vraagt.
Ik ben ervan overtuigd dat er nog roerige tijden komen, maar met een solide basis van de organisatie, waar iedereen ook het gevoel heeft betrokken te zijn, kunnen we de komende stormen het hoofd bieden. Van de "vloer" krijgen ook regelmatig de terugkoppeling dat er (eindelijk) weer dingen "gebeuren" en de mensen gehoord worden.

Ik wil hierbij dan ook de hoop uitspreken dat de lijn die de afgelopen periode is ingezet wordt gecontinueerd.

21) De organisatieaanpassingen die vanaf maart 2015 zijn doorgevoerd, heeft de primaire taak van de brandweer weer op 1 gezet.
De focus ligt weer op het op straat krijgen van een goede uitrukploeg, zodat de burger goede adequate hulp kan krijgen.

De negativiteit die was blijven hangen na de organisatieaanpassingen door Piet Lucassen, wordt langzaam weer omgezet in een positieve motivatie.
De vrijwilligers merken dit en gaan mee in deze beweging. "We tellen mee en doen er toe".
De structuur die nu gekozen is staat niet meer zo ver van de vrijwilliger af en geeft volle ondersteuning aan zijn primaire taak: UITRUKKEN! (lees hulpverlenen)

Ik ben blij dat jullie gekozen hebben om de organisatie ook te laten denken in het belang van de vrijwilliger. Zodat we SAMEN onze organisatie kunnen versterken en uitbouwen.

22) Structuur positief
Er is nu weer iemand aan te spreken, het zijn niet meer die hotemetoten ver weg die niet zien wat er gebeurd.

Ervaring
Merkt dat er weer mensen zitten die betrokken zijn en openstaan voor vrijwilligers en vooruit willen. Gevoel van betrokkenheid is weer terug.

23) Zoals gevraagd hierbij mijn persoonlijke beleving over de wijze waarop de afdeling IB invulling heeft gegeven aan de doorontwikkeling van de afdelingsstructuur met ingang van 1 maart 2015. Ik kan daar een kort antwoord op geven:

Goed om te zien en te ervaren dat er keuzes gemaakt zijn die op sommige punten los stonden/ staan van het bestaande functiehuis. De juiste medewerkers op de juiste functie is een kreet die hierin een belangrijke rol heeft gespeeld. Na het vormgeven (dat in gezamenlijkheid heeft plaatsgevonden) zijn we met zijn alle 'gewoon aan de slag gegaan en hebben de schouders eronder gezet. Ik merk dat we nu weer bezig zijn met ons werk en dat er een duidelijke structuur is ontstaan en gemaakte afspraken helder zijn. Ík wil echter ook van deze gelegenheid gebruik maken om de OR te bedanken dat ook zij ingestemd hebben met deze aanpassingen en daarmee een bijdrage hebben geleverd aan de doorontwikkeling van de afdeling IB.