



## **VERZOEK TOT INLICHTINGEN – Art. 45**

**Datum** 28 november 2021

**Namens fractie** CDA

**Indiener** Martin van der Avoort

**Vraag** Als CDA hebben wij reeds enkele keren aandacht gevraagd voor de inzetbaarheid van de brandweerpost in onze gemeente. Hoewel de uitruktijden vanuit deze post relatief goed zijn geeft dit niet het gehele beeld. Als we bijvoorbeeld kijken naar het aantal keren waarop de post buitendienst is geweest is dit behoorlijk, het afgelopen jaar maar liefst 88 keer. Het is fijn dat we in die gevallen kunnen terugvallen op brandweerposten in onze directe omgeving, echter dit is in onze mening geen geruststellende structurele oplossing op de lange termijn.

**Wij vragen het college hoe zij voornemens is om deze cijfers in samenwerking met de veiligheidsregio terug te dringen en een impuls te geven qua inzetbaarheid aan de brandweerpost in onze gemeente.**

**Wanneer kunnen wij een plan van aanpak in deze verwachten?**

Overigens willen wij nadrukkelijk vermelden dat wij grote waardering hebben voor de inzet van onze vrijwilligers van deze post

**Antwoord**

***Hoe zijn wij voornemens om de buitendienstmeldingen terug te dringen en een impuls te geven aan de inzetbaarheid van de brandweerpost?***

In de afgelopen jaren zijn de buitendienstmeldingen steeds wat gedaald (van 136 in 2018, naar 128 in 2019, naar 88 in 2020). Momenteel zijn er ca. 90 buitendienst (t/m 30 oktober) meldingen in 2021, met name tijdens het dagvenster. Deze stijging is te verklaren door een aantal langdurig zieke collega's in cruciale functies (bevelvoerder/chauffeur). Gezien de omstandigheden is dit in lijn der verwachting ten opzichte van overige posten.

Verdere terugdringing proberen we op de volgende manieren vorm te geven, zoals betere inzetbaarheid van het huidige personeel en uitbreiding van het aantal brandweervrijwilligers. Daarnaast zal de technische wijze van alarmering bijdragen aan een snellere opschaling en wordt regionaal het TS-flex concept verder doorontwikkeld.

***Inzetbaarheid huidig personeel***

Voor wat betreft de inzetbaarheid van het huidige personeel spelen o.a. de werkgevers van de vrijwillige brandweer een rol; zij bepalen immers wanneer en onder welke voorwaarden iemand tijdens zijn reguliere werk mag reageren op een oproep. Om waardering uit te spreken naar werkgevers die hierin faciliteren, wordt in 2022 (Q1) door de brandweer en de burgemeester een bezoek gebracht aan locaties waar een



brandweervrijwilliger werkt; door middel van een bordje kan men zien dat daar een brandweerman of vrouw werkt. Met deze positieve stimulans kan de brandweer op deze locaties kijken of er mogelijk nog meer werknemers geïnteresseerd zijn en/of de voorwaarden om oproepbaar te zijn tijdens werktijd kunnen worden verbeterd. De gemeente zal via haar communicatiekanalen ook aandacht geven aan deze bezoeken. Met de insteek om andere werkgevers te stimuleren na te denken over dit onderwerp en bij mogelijke interesse contact met de brandweer of gemeente vragen. De gemeente probeert hier zelf ook het goede voorbeeld bij te geven; met de brandweervrijwilliger die bij de gemeente werkt zijn maatwerk afspraken gemaakt, zodat hij zo goed als altijd mee kan uitrukken tijdens werktijd.

#### *Werving extra brandweervrijwilligers*

Een tweede manier om de buitendienstmeldingen terug te dringen, is het uitbreiden van het aantal brandweervrijwilligers. Er lopen reeds trajecten om meer brandweervrijwilligers te werven. Zowel de brandweer als de gemeente zijn het er over eens dat er in eerste instantie sprake moet zijn van intrinsieke motivatie bij een persoon om als brandweervrijwilliger aan de slag te gaan; zonder die drijfveer kun je nog zoveel faciliteren en inregelen; het zal niet zorgen voor meer vrijwilligers. Wanneer die intrinsieke motivatie er wel is, doen zowel brandweer als gemeente hun best om te faciliteren bij de mogelijkheden en wensen van de betreffende persoon. In samenwerking met de brandweer zijn we binnen de gemeente Beesel bezig met een pilot om binnen de gemeentelijke organisatie vrijwilligers te werven; als er ambtenaren gemotiveerd zouden zijn, dan kan de gemeente daarin faciliteren (denk hierbij aan maatwerk afspraken over wanneer iemand kan uitrukken e.d.). De buitendienstmeldingen vinden vaak in de overdagsituatie plaats; als wij als gemeente daar een bijdrage kunnen leveren in het verminderen van het aantal buitendienstmeldingen, dan doen wij dit graag. De brandweer heeft een website ingericht en een filmpje gemaakt om ambtenaren van de gemeente Beesel over dit plan te kunnen gaan informeren. Dergelijke promotie/wervingscampagnes worden momenteel op verschillende plekken in de Veiligheidsregio Noord-Limburg gestart; de gemeente Beesel is dan ook niet uniek in haar situatie. De Veiligheidsregio Limburg-Noord heeft op 29-11-2021 ook actief gecommuniceerd over deze campagne via haar mediakanalen.

De corona pandemie helpt ons in deze echter niet mee; we willen geïnteresseerde ambtenaren direct ook laten zien/ervaren wat een rol als brandweervrijwilliger in zou houden. En dat dan niet via een standaard presentatie, maar door ze mee te nemen naar de brandweerkazerne, waar ze in gesprek kunnen met de huidige vrijwilligers; wat maak je nu eigenlijk mee? Waar moet je rekening mee houden? Etc. Nu men weer gevraagd wordt zo veel mogelijk thuis te werken, en alle sociale activiteiten van de brandweer zijn stilgelegd, is ook dit plan weer uitgesteld.

Buiten de pilot met gemeente ambtenaren, zit er ook volop ambitie om de Beeselse bevolking te enthousiasmeren voor het worden van brandweervrijwilliger. Ervaringen uit het verleden leren dat bijvoorbeeld een demo-middag een goed moment kan zijn om inwoners aan te spreken en te kijken of ze mogelijk interesse hebben. Ook dit zal pas weer kunnen als de maatregelen versoepeld worden.



*Active paging en repressief concept kantooruren*

Met de komst van active paging (2020) heeft de meldkamer binnen 80 seconden inzichtelijk of een eenheid helemaal niet, flex, of met een volledige bezetting kan uitrukken. Wanneer er onderbezetting is, kan de meldkamer zeer snel indien nodig de volgende eenheid alarmeren.

Daarnaast is de brandweer gestart met de implantatie van het Repressief Brandweer Organisatieplan. Middels dit plan heeft het Bestuur gekozen voor een aanpassing van het repressief concept tijdens kantooruren; de uitruk met de lokale TSflex voor zeer kleine incidenten, het terugbrengen van het aantal SIV's en het anders inzetten van het dagdienstpersoneel voor paraatheid zijn in dit kader belangrijke elementen.

De vrijwillige posten zijn en blijven georganiseerd op basis van vrije instroom. Lokale en regionale paraatheid wordt gemonitord. Dagdienstpersoneel van de brandweer gaat tijdens kantooruren ook worden ingezet voor het aanvullen van de bezetting op vrijwillige posten in geval van geplande onderbezetting. Daarnaast werkt personeel en vrijwilligers - ook na corona - vaker thuis of in lokale posten en wordt hierdoor de paraatheid ook op deze wijze verbeterd.

***Wanneer kunt u een plan van aanpak verwachten?***

Er is geen sprake van een formeel vastgesteld plan van aanpak voor de lokale brandweerpost. Zoals hierboven is aangegeven, lopen er wel verschillende acties om de inzetbaarheid van de lokale brandweerpost zo goed als mogelijk te krijgen. De gemeente en brandweer overleggen structureel over deze zaken en zijn van mening dat dit voldoende is om dit onderwerp onder de aandacht te houden. De pilot voor het werven van brandweervrijwilliger binnen de gemeentelijke organisaties is regionaal afgestemd in het bestuur van de Veiligheidsregio Limburg-Noord.

***Portefeuillehouder\**** Bob Vostermans

***Afhandeling\**** 21-12-2021

***\* in te vullen door de griffie***