

Wettelijke taakuitvoering BBN in relatie tot herallocatie middelen en bestuurlijk verantwoord afwijken

1. Inleiding

N.a.v. de bestuursconferentie van 12 maart 2014 heeft het Algemeen Bestuur op 9 april 2014 voor de Brandweer een tweetal opdrachten geformuleerd die hieronder kort worden samengevat.

1. Herallocatie van middelen

Het Algemeen Bestuur heeft de commandant Brandweer Brabant-Noord opgedragen met een voorstel te komen voor herallocatie van middelen binnen de eigen begroting (voor een bedrag van om en nabij € 400.000) om alsnog uitvoering te kunnen geven aan de uitvoering van de door het bestuur geprioriteerde wettelijke taken waarvoor tot nu toe geen capaciteit beschikbaar was.

2. Beargumenteerde afwijken van wettelijke vereisten door Veiligheidsregio en Brandweer

Het Algemeen Bestuur draagt de voorzitter van de Veiligheidsdirectie en commandant Brandweer Brabant-Noord op met een voorstel te komen waarin door middel van bestuurlijke verantwoording en beargumenteerde afwijken wordt aangegeven aan welke wettelijke taken van de Veiligheidsregio en Brandweer Brabant-Noord als gevolg van het ontbreken van financiële middelen en capaciteit geen uitvoering zal worden gegeven.

In deze notitie beschrijft de brandweer hoe invulling wordt gegeven aan de herallocatie van middelen om de door het bestuur geprioriteerde wettelijke taken uit te voeren en wordt in het kader van de bestuurlijke verantwoording de argumentatie beschreven om af te wijken van de uitvoering van wettelijke taken die niet zijn geprioriteerd.

Opbouw notitie

In hoofdstuk 2 worden de gestelde prioriteiten nogmaals kort gedefinieerd.

Hoofdstuk 3 biedt een korte toelichting en beschrijft de huidige stand van zaken.

In hoofdstuk 4 wordt de herallocatie van middelen beschreven.

En hoofdstuk 5 tenslotte beschrijft de argumenten om bestuurlijk verantwoord af te wijken van de uitvoering van de genoemde wettelijke taken.

2. Gestelde prioriteiten

Het Algemeen Bestuur heeft de volgende prioriteiten vastgesteld met betrekking tot de uitvoering van wettelijke taken waarvoor tot nu toe geen capaciteit beschikbaar was:

- a. Vernieuwen en verbeteren van het oefenen van brandweerofficieren voor de verschillende operationele functies inclusief de voorgeschreven registratie;
- b. Vernieuwen en verbeteren van het multidisciplinair oefenen van (brandweer)functionarissen voor het multidisciplinair optreden bij incidenten, rampen en crises inclusief de voorgeschreven registratie;
- c. Beleidsarme invulling van de risicocommunicatie: voorlichting/informatieverstrekking m.b.t. (brand)veiligheid en risico's naar de verschillende doelgroepen van de bevolking, gemeenten, bedrijven en instellingen;
- d. Toepassing van een integraal kwaliteitssystem inclusief het houden van de verplichte audits en visitaties;

- e. Ontwikkelen en implementeren van HR-beleid¹ vanuit de door BBN geformuleerde visie op vrijwilligheid en de benoemde ankerpunten voor de nieuwe organisatie van BBN (naar aanleiding van het doorlopen MVSO-traject).

3. Toelichting op de prioriteiten

Hieronder worden de gestelde prioriteiten kort toegelicht en wordt de huidige stand van zaken beschreven. De alfanumerieke verwijzing heeft betrekking op de hiervoor genoemde prioriteiten.

3.1 Vernieuwen, verbeteren en registreren van het (multidisciplinair) oefenen

Met betrekking tot het oefenen wordt ingezet op een tweetal trajecten:

- a. Vernieuwen en verbeteren van het (*mono*) oefenen van brandweerofficieren voor de verschillende operationele functies inclusief de voorgeschreven registratie.
- b. Vernieuwen en verbeteren van het *multidisciplinair* oefenen van (brandweer)functionarissen voor het multidisciplinair optreden bij incidenten, rampen en crises inclusief de voorgeschreven registratie.

Voor zowel mono- als multidisciplinair opleiden en oefenen is inmiddels al een verbeteringsweg ingeslagen als het gaat om vakbekwaam zijn en blijven. De functionarissen moeten zich echter blijvend verder ontwikkelen waarbij het voor BBN vooral van belang is te focussen op het waarnemen, beoordelen en registreren van "portfolio's" (het samenstel van gevolgde opleidingen, trainingen, oefeningen per medewerker).

3.2 Risicocommunicatie

- c. De implementatie van een beleidsarme invulling van de voorlichting/informatieverstrekking m.b.t. de (brand)veiligheid en risico's naar de verschillende doelgroepen van de bevolking, gemeenten, bedrijven en instellingen.

Er wordt in samenwerking met de betrokken gemeenten en alle Brabantse veiligheidsregio's een Brabant-breed beleidsplan opgesteld waarbij invulling gegeven gaat worden aan de rol- en taakverdeling tussen veiligheidsregio, gemeenten en risicoverorzakers voor wat betreft de bedoelde risicocommunicatie. Dit is noodzakelijk omdat risicocommunicatie zowel de gemeentelijke risico-objecten betreft, als de rampen en crisissen die de regio kunnen treffen. Ook moet de veiligheidsregio naar alle betrokkenen toe effectief communiceren over de voorbereiding op en de bestrijding van deze incidenten als deze zich manifesteren. Als vertrekpunt voor de versterking van de risico-communicatie is gewerkt vanuit het standpunt dat de Veiligheidsregio met name een stimulerende regierol neemt voor risicocommunicatie maar dat de daadwerkelijke uitvoering en financiering van activiteiten een gemeentelijke zorg blijft.

¹ Het betreft hier niet sec een wettelijke taak, maar op onderdelen (bijvoorbeeld het formuleren van zogenoemd Tweede loopbaanbeleid) berust wel een verplichting voor de veiligheidsregio's om dit beleid te formuleren omdat hierover landelijk afspraken zijn gemaakt (bijvoorbeeld in dit geval in relatie tot het afschaffen van de FLO).

3.3 Integraal kwaliteitszorgsysteem

- d. Doorvoeren van een integraal kwaliteitszorgsysteem inclusief het houden van de verplichte audits en visitaties.

Het wettelijk verplichte kwaliteitszorgstelsel moet in de veiligheidsregio en bij de brandweer nog ingevoerd worden. Een inbedding in en koppeling aan het reguliere Planning- & Controlmodel is gewenst. De 3-jaarlijkse verplichte kostenevaluatie moet hiervan deel gaan uitmaken. Tot op heden is er nog geen capaciteit beschikbaar om dit onderdeel bij de kop te pakken.

3.4 P&O-beleid

- e. Ontwikkelen en implementeren van HR-beleid vanuit de door BBN geformuleerde visie op vrijwilligheid en de benoemde ankerpunten voor de nieuwe organisatie van BBN.

Aan de ene kant betreft het de ontwikkeling van HR-beleid dat nodig is vanwege maatschappelijke ontwikkelingen (bijvoorbeeld het ontwikkelen en implementeren van het zogenoemde Tweede loopbaanbeleid naar aanleiding van het opheffen van de FLO); aan de andere kant moet er specifiek beleid komen dat de binding van vrijwilligers met BBN effectief ondersteunt om ook in de toekomst verzekerd te zijn van voldoende uitrukmedewerkers. Gedacht kan worden aan thema's als instroom, doorstroom en uitstroom, persoonlijke ontwikkelingsplannen, blijvende inzetbaarheid in een veranderende organisatie en werkomgeving, strategische personeelsplanning, etc.

Dit HR-beleid moet nadrukkelijk vorm en inhoud worden gegeven vanuit de visie op vrijwilligheid die BBN heeft geformuleerd, alsmede stoelen op de ankerpunten die voor de nieuwe organisatie zijn geformuleerd. Samenhang in en integraliteit van beleid zijn ook hier kernbegrippen. Tot op heden is er geen capaciteit beschikbaar om de samenstelling van dit beleid ter hand te nemen.

4. Herallocatie

Om invulling te kunnen geven aan de hiervoor beschreven taken is vooral personele capaciteit nodig. Daarnaast zijn beperkt middelen nodig voor uitgaven ter ondersteuning van de uitvoering.

De korpsleiding is zich er terdege van bewust dat de financiële situatie geen extra financiering toestaat. De bestuurlijke opdracht om door prioritering van activiteiten en herallocatie van middelen tot het gewenste uitvoeringsniveau te komen, past goed in het "lean en mean-denken" waarvoor de laatste jaren nadrukkelijk is gekozen, ook t.b.v. het organisatie-ontwikkelproces dat thans wordt afgerond.

Naar aanleiding van de behoefte om BBN naar een meer toekomstbestendige organisatie te ontwikkelen heeft het Korps Management Team twee jaar geleden de aanzet gegeven tot het zogenoemde MVSO-traject. MVSO staat voor een heroriëntatie op de missie en visie van de organisatie, alsmede op de daaruit voortvloeiende strategie en organisatie-inrichting om die missie (binnen de geformuleerde visie) te realiseren.

Flexibiliteit is een belangrijk uitgangspunt geweest voor de opzet en inrichting van de nieuwe organisatie (die per 1 oktober wordt uitgerold aan de hand van een nieuwe zogenoemde Fijnstructuur). Deze flexibiliteit uit zich onder meer in de toepassing van generieke functiebeschrijvingen, de aanstelling van medewerkers in algemene dienst, een meer vraaggestuurde inrichting van de organisatie waardoor meer flexibel kan worden ingespeeld op de (veranderende) behoefte van de klant/opdrachtgever, de samenstelling van een "pool" projectmedewerkers die, afhankelijk van de vraag, kan voorzien in sterk wisselende capaciteitsbehoeften (zowel kwalitatief als kwantitatief), etc.

Onze verwachting is dat wij met de nieuwe organisatieopzet en –inrichting goed in staat zullen zijn om door middel van (een flexibele) herallocatie van personele capaciteit te komen tot uitvoering van de geprioriteerde (wettelijke) taken.

In concreto:

- De nieuwe afdeling Ondersteuning Brandweerprocessen beschikt over een *Projectenbureau*. Dit bureau zal in belangrijke mate ondersteuning gaan leveren bij de beleidsontwikkeling en implementatie van de vastgestelde prioriteiten;
- In het nieuwe bedrijfsmodel is de afdeling Bedrijfsvoering binnen de bestaande formatie uitgebreid met één stafmedewerker en één informatiemanager/procesmanager. Beide functies zullen ondersteunen in het ontwikkelen en implementeren van het vereiste niveau van kwaliteitszorg;
- De afdeling Risicobeheersing zal vanuit haar expertise door herallocatie van capaciteit ondersteuning leveren op het gebied van risicocommunicatie;
- De afdeling Crisisbeheersing en rampenbestrijding is, wederom binnen de bestaande formatie, uitgebreid met één extra medewerker om onder meer het vernieuwen, verbeteren en registreren van het (multidisciplinair) oefenen vorm te geven.

De initiële inzet op de onderhavige taakvelden die BBN door deze herallocatie van personele capaciteit weet te realiseren, bedraagt naar verwachting 6 fte (€ 360.000) per jaar. Op termijn (over 2 of 3 jaar), ná de beleidsontwikkeling en implementatiefase, zal de allocatie van deze capaciteit opnieuw worden beoordeeld.

Voor wat betreft de jaarlijkse directe kosten voor voorlichting (materiaal, middelen) en kwaliteitszorg (o.m. t.b.v. externe visitatie) ramen wij de uitgaven op pakweg € 60.000. Het benodigde programmabudget zal worden betrokken uit het budget voor kwaliteit, innovatie en onderzoek.

Bedragen x € 1.000,-

Programma Brandweer	Begroting primair 2015	Begroting 1e wijz 2015	Begroting na 1e wijz 2015
Herallocatie van middelen			
Lasten			
Incidentbestrijding, salarissen	9.847	-360	9.487
Incidentbestrijding, ov. goed. & dienst.	1.909	-60	1.849
Risicobeheersing, salarissen	2.426	140	2.566
Crisis- en rampenbestrijding, salarissen	714	80	794
Bedrijfsvoering, salarissen	2.600	140	2.740
Bedrijfsvoering, ov. goed. & dienst.	1.899	60	1.959
Resultaat na bestemming	19.395	0	19.395

De financiële consequenties van het voorgaande zullen in de wijziging van de Programmabegroting 2015 worden verwerkt.

Periodiek zal aan het bestuur over de voortgang m.b.t. het presteren worden gerapporteerd.

5. Beargumenteerd afwijken van wettelijke vereisten

Hieronder worden de taken beschreven die niet door het bestuur zijn geprioriteerd en waarvoor in de uitvoering wordt afgeweken van de wettelijke eisen die zijn gesteld.

Per taak worden genoemd:

- De van toepassing zijnde wettelijke bepalingen met een verwijzing naar het betreffende artikel in het Besluit veiligheidsregio's;
- Het voorstel van BBN inzake (de mate van) afwijken van het Besluit;
- Een toelichting op en motivatie van het geformuleerde voorstel.

5.1 Opkomsttijd Adviseur Gevaarlijke Stoffen (AGS)

Wettelijke bepaling:

Besluit veiligheidsregio's, Artikel 4.2.2, lid 2

Een adviseur gevaarlijke stoffen begint -afhankelijk van het regionaal vastgestelde risicoprofiel- binnen dertig of zestig minuten na alarmering met de uitvoering van zijn taken op de plaats van het incident.

Voorstel:

Voorstel is om voor de opkomsttijd van de AGS in Brabant-Noord een opkomsttijd te hanteren van 30 minuten voor BRZO-bedrijven en van 60 minuten in het overige deel van de regio en om deze opkomsttijden op te nemen in het Regionaal risicoprofiel voor Brabant-Noord.

Toelichting en motivatie:

In het regionale risicoprofiel van Brabant-Noord is niet vastgelegd of een AGS een opkomsttijd dient te hebben van 30 of 60 minuten. Een keuze hierin is wettelijk gezien mogelijk maar dient wel te geschieden. De risico's in de regio zijn beperkt, met uitzondering van de BRZO-bedrijven. Voor die categorie bedrijven is een opkomsttijd van 30 minuten gewenst. Daarom wordt voorgesteld om vast te stellen dat de opkomsttijd in beginsel 60 minuten bedraagt, de BRZO-bedrijven uitgezonderd. Hieraan wordt in onze regio voldaan.

5.2 Borging functie meetplanleider (t.b.v. proces waarschuwen bevolking)

Wettelijke bepaling(en):

Besluit veiligheidsregio's, artikel 4.2.1

Een meetplanleider begint direct na alarmering met de uitvoering van zijn taken en is binnen dertig minuten na alarmering bij de meldkamer of het regionaal operationeel team.

Voorstel:

1. De invulling van de functie meetplanleider niet te realiseren met een separate piketgroep meetplanleider maar voor de invulling gebruik te maken van zogenaamde vrije instroom vanuit de bestaande piketgroep AGS. Hierdoor zal geen volledige garantie bestaan op een te allen tijde beschikbare meetplanleider binnen de wettelijke opkomsttijd van 30 minuten.
2. Te streven naar samenwerkingsafspraken met de Veiligheidsregio Zuidoost-Brabant om op korte termijn te komen tot een wederzijdse garantie van beschikbaarheid van een meetplanleider.

Toelichting en motivatie:

Voor het adequaat informeren van de bevolking bij mogelijke emissies van gevaarlijke stoffen, en het zo nodig inzetten van middelen ten behoeve van de communicatie als sirenes, NL-Alert etc., is het van belang om het mogelijke effectgebied in beeld te brengen en de effecten te monitoren (metingen). De meetplanleider speelt hierin een cruciale rol.

In de praktijk wordt de meetplanleider vrijwel nooit opgeroepen. De verwachting is dat dit ook in de komende jaren slechts zeer incidenteel zal gebeuren gelet op de beperkte kans op grootschalige chemische incidenten.

De functie van meetplanleider wordt momenteel ingevuld vanuit een vrije instroom uit de piketgroep van AGS'en. De piketgroep AGS'en bestaat uit vijf personen zodat naast de gepiketteerde AGS nog vier functionarissen voor vrije instroom beschikbaar zijn. Vrije instroom geeft geen garantie op beschikbaarheid, echter in de praktijk is tot op heden nog altijd een functionaris opgekomen bij een alarm voor een meetplanleider. Mocht desalniettemin in de praktijk bij een alarm geen vrije instroom AGS beschikbaar zijn, kan interregionaal te allen tijde een beroep gedaan worden op een meetplanleider. In die gevallen kan een opkomsttijd van 30 minuten niet gehaald worden.

De opkomsttijd van 30 minuten kan niet in alle gevallen gegarandeerd worden, echter gelet op de relatief centrale woon- en werkplaats van de huidige AGS'en kan deze norm in (zeer) veel gevallen gehaald worden.

Op dit moment wordt in samenwerking met de Veiligheidsregio Zuidoost-Brabant onderzocht of een gezamenlijke regeling voor de levering van een gegarandeerde meetplanleider mogelijk is binnen de wettelijke genormeerde opkomsttijd van 30 minuten. In dat geval kan de meetplanleider geleverd worden door de buurregio.

Concluderend kan gesteld worden dat op dit moment de invulling van de functie meetplanleider door middel van vrije instroom vanuit de piketgroep AGS als voldoende wordt gezien mede gelet op de lage kans dat een grootschalig chemisch incident zich voor zal doen.

De samenwerking met de Veiligheidsregio Zuidoost-Brabant zal op termijn een goede garantie op beschikbaarheid van een meetplanleider geven.

5.3 Opkomsttijd 2^e meetploeg brandweer

Wettelijke norm:

Besluit veiligheidsregio's, artikel 4.2.1, lid 2

Eén en afhankelijk van de aard van het ongeval een tweede, meetploeg begint binnen dertig minuten na alarmering met de uitvoering van zijn taken op de aangegeven meetlocatie.

Voorstel:

In te stemmen dat de opkomsttijd van een 2^e meetploeg van 30 minuten niet te allen tijde gegarandeerd is.

Toelichting en motivatie:

Brandweer Brabant-Noord beschikt over 8 meetploegen. Een eerste meetploeg kan gegarandeerd beschikbaar zijn binnen de wettelijke opkomsttijd van 30 minuten. Voor de tweede meetploeg is dit niet in alle gevallen gegarandeerd. Dit heeft een aantal oorzaken. Bij een groot incident wordt in verband met een snelle inzet zowel voor de brandbestrijding als voor de meetploegen een beroep gedaan op de nabijgelegen kazernes. Deze gelijktijdigheid is in veel gevallen onvermijdelijk. Het gevolg is echter dat de opkomsttijd van de meetploeg van de nabij gelegen brandweerpost niet gegarandeerd kan worden en een meetploeg van verder weg gelegen brandweerposten moeten komen. Door de duur van de opkomsttijd van vrijwilligers en een langere aanrijtijd, kan zodoende bij grotere incidenten de wettelijke norm voor de tweede meetploeg van 30 minuten overschreden worden.

Concluderend kan worden gesteld dat met 8 meetploegen het maximaal haalbare binnen de bestaande mogelijkheden en specialismen voor vrijwilligers is bereikt. De eerste meetploeg kan binnen de wettelijke opkomsttijd van 30 minuten aanvangen met werkzaamheden. Voor de tweede meetploeg kan dit niet in alle gevallen worden gegarandeerd. Het realiseren van meer meetploegen binnen de brandweerregio staat qua inspanning en kosten niet in verhouding tot de zeer beperkte extra veiligheidswinst.

5.4 Opkomsttijden functionarissen CoPI

Wettelijke norm:

Besluit veiligheidsregio's, artikel Artikel 2.3.1

Vanaf het moment dat is vastgesteld dat is voldaan aan de criteria, bedoeld in artikel 2.2.1 beginnen de volgende onderdelen of functionarissen binnen de gestelde tijd met de uitvoering van hun taken:

- a. een eerste commando plaats incident binnen dertig minuten.

Voorstel:

Het aantal piketgroepen voor de functies in het Commando Plaats Incident (CoPI) van informatiemanager en voorlichting wordt gehandhaafd op 1 piketgroep per functie. Hiermee kan de opkomsttijd van 30 minuten niet in alle gevallen gegarandeerd worden en kan sprake zijn van een beperkte overschrijding.

Toelichting en motivatie:

Een Commando Plaats Incident (CoPI) bestaat volgens de wet formeel uit: een leider commando, een officier van dienst (OvD) brandweer, een OVD geneeskundig, een OVD politie of Koninklijke Marechaussee (KMar), een informatiemanager (IM) en een voorlichtingsfunctionaris.

De leden van het CoPI komen uit verschillen de piketgroepen. De voorlichters (politie), de AGS'en en de informatiemanager hebben ieder 1 piketgroep, waarbij voorlichting van de politie het gehele gebied van de politie-eenheid Oost-Brabant betreft. Deze leden van het CoPI kunnen de opkomsttijd van 30 minuten niet altijd halen. Voor de AGS'en is de overschrijding beperkt (zie ook toelichting opkomsttijd AGS). Voor voorlichting is deze het grootst omdat functionarissen ook kunnen komen uit het zuidelijke deel (Zuidoost Brabant) van de politie-eenheid Oost-Brabant. De informatiemanagers hebben zelden last van krappe opkomsttijden voor het CoPI omdat zij in de aanloop van incidenten, die uit kunnen groeien tot GRIP, hun functie al gaan vervullen zodat er een soort vooruitgeschoven informatiepositie ontstaat.

Concluderend kan gesteld worden dat de opkomsttijd van de leiding in het CoPI en de drie operationele diensten brandweer, politie en GHOR in de beginfase van een incident als cruciaal wordt gezien. De opkomsttijden voor deze functionarissen zijn gegarandeerd. Voor de andere functies wegen de kosten van het verbeteren van de opkomsttijd door het vormen van meer piketgroepen niet op tegen de zeer beperkte veiligheidswinst.

5.5 Invulling adviseur brandweer in het gemeentelijk beleidsteam

Wettelijke norm:

Besluit veiligheidsregio's, artikel 2.1.5

Een gemeentelijk beleidsteam bestaat uit leidinggevenden van de brandweer, de GHOR, de politie en de bevolkingszorg. Een gemeentelijk beleidsteam ondersteunt de burgemeester bij de rampenbestrijding en crisisbeheersing.

Voorstel:

De invulling van de leidinggevende positie brandweer in het beleidsteam niet te realiseren met een separate piketgroep, maar via de zogenaamde vrije instroom vanuit de piketgroep Commandant van Dienst. Hierdoor zal geen volledige garantie bestaan op een invulling van de functie binnen de wettelijke norm van 60 minuten.

Motivatie

De invulling van de functie leidinggevende brandweer in het gemeentelijke beleidsteam vindt plaats door middel van de zogenaamde vrije instroom uit de piketgroep Commandant van Dienst (CvD) van de brandweer. Deze piketgroep levert in eerste instantie de functie operationeel leider voor het Regionaal Operationeel Team. De piketgroep CvD bestaat uit vijf functionarissen zodat naast de dienstdoende CvD nog vier "vrije CvD'en" beschikbaar zijn voor het gemeentelijke beleidsteam. In de praktijk blijkt dat in de zeer incidentele gevallen dat een gemeentelijk beleidsteam wordt geformeerd en tot op heden altijd een CvD beschikbaar was voor het beleidsteam. Mocht dit niet het geval zijn, kan deze functie zo nodig

interregionaal ingevuld worden door de buurregio's. Echter in die gevallen zal een opkomsttijd van 60 minuten niet realiseerbaar zijn.

Concluderend kan gesteld worden dat een separaat piket voor het beleidsteam niet gewenst is voor een functie die in de praktijk minder dan eenmaal per jaar voorkomt (onbalans kosten-baten), waarbij de praktijk aantoont dat via de vrije instroom tot op heden altijd invulling is verkregen en dat mocht dat onverhoopt niet mogelijk zijn er interregionaal te allen tijde een beroep kan worden gedaan op invulling (weliswaar dan niet binnen de normtijd van 60 minuten).

5.6 Vastleggen beleid voor redden en blussen op hoogte

Wettelijke norm:

Besluit veiligheidsregio's, artikel 3.2.2

Het bestuur van de veiligheidsregio stelt vast voor welke objecten de inzet van een ondersteuningseenheid voor redden en blussen op hoogte altijd noodzakelijk is. Het bestuur stelt bij deze objecten voor de ondersteuningseenheden dezelfde opkomsttijden vast als voor de basisbrandweereenheden.

Voorstel:

Er worden geen objecten aangewezen waarop artikel 3.2.2 wordt toegepast.

Toelichting en motivatie:

Het bestuur van de veiligheidsregio heeft niet vastgelegd voor welke objecten het inzetten van een eenheid voor het redden en blussen altijd nodig is. Er zijn geen objecten met ontbrekende vluchtmogelijkheden waarvoor een extra vluchtweg door de brandweer geboden dient te worden door middel van een redvoertuig (ladderwagen of hoogwerker). Wel is met name bij oude binnensteden ondersteuning op hoogte gewenst om bijvoorbeeld overslag en doorslag te bestrijden dan wel te voorkomen.

Concluderend kan gesteld worden dat binnen de regio geen objecten aangewezen hoeven worden waarop artikel 3.2.2 toegepast dient te worden. Voor een adequate brandweezorg is het hebben van dit soort voertuigen wel noodzakelijk.

5.7 Vaststellen doorlooptijd oefencyclus brandweer

Wettelijke norm:

Hiervoor is geen wettelijke norm. Wel bestaat er een zogenaamde Aristotelesindicator van anderhalf jaar voor de doorlooptijd van een oefencyclus binnen de brandweer tot en met het niveau bevelvoerder.

Voorstel:

De oefencyclus voor de brandweerfunctionarissen tot en met het niveau bevelvoerder wordt vastgesteld voor twee jaar.

Toelichting en motivatie:

De normering van de oefendheid voor de brandweer is in Brabant-Noord niet vastgelegd. Thans wordt uitgegaan van de een cyclus van twee jaar. Gedurende deze periode doorlopen brandweermensen tot en met het niveau van bevelvoerder het gehele pakket aan oefeningen.

Het intensiveren van het oefenen naar een cyclus van anderhalf jaar leidt tot een grotere belasting van vrijwilligers. De belasting van de vrijwilligers wordt nu al als behoorlijk groot ervaren. Voorts wordt een cyclus van twee jaar op dit moment als professioneel verantwoord gezien.

Concluderend kan gesteld worden dat een verhoging van de oefeninspanning moeilijk realiseerbaar is omdat hierdoor een te zware belasting ontstaat voor de vrijwilliger.